

3/2019

ПРОФСОЮЗЫ

ҲАМКАРЛАР ИТТИФАҚЛАРИ • ԱՐԿԱԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ • ПРАФСАЮЗЫ • ՅԵՐՄՅԱՅՅՈՒՆՆԵՐ • КЭСІПОДАҚТАР • КЕСІПТИК БІРЛІКТЕР
SINDICATE • ПРОФСОЮЗЫ • ИТТИФОҚХОИ КАСАБА • KÄRDESLER ARKALASYKLARY • КАСАБА УЮШМАЛАРИ • ПРОФСІЛКИ

**БЕЛАРУСЬ:
НА СТРАЖЕ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ**

**АЗЕРБАЙДЖАН:
ПРОФСОЮЗ –
ОРГАНИЗАЦИЯ
МОЛОДЕЖИ**

**АРМЕНИЯ:
ТРЕХСТОРОННЕЕ
СОГЛАШЕНИЕ
ДЕЙСТВУЕТ**

**КЫРГЫЗСТАН:
УСИЛИТЬ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**МОЛДОВА:
АКТИВНЕЕ РАБОТАТЬ
НА МЕСТАХ**

С праздником



Марта



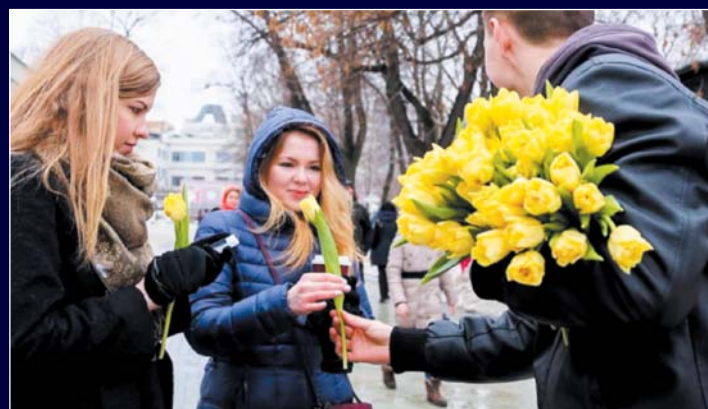
*Х съезд ФНПР
созывается
20 мая 2019 года*



*О сотрудничестве профсоюзов стран
Евразийских железнодорожных транспортных
коридоров*

*Юрий
Алексеевич
Гагарин
К 85-летию
со дня рождения*





В номере:

ТЕМА НОМЕРА

**Х СЪЕЗД ФНП
СОЗЫВАЕТСЯ 20 МАЯ 2019 ГОДА** 3

НОВОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

НОВОСТИ 4

ПРАКТИКА. ОПЫТ. ПРОБЛЕМЫ

**О СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПРОФСОЮЗОВ СТРАН
ЕВРОАЗИАТСКИХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ
ТРАНСПОРТНЫХ КОРИДОРОВ** 10

**АКАДЕМИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ – 100 ЛЕТ** 15

ВАЖНОЕ ЗВЕНО ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ 17

РЫНОК ТРУДА

**ИНИЦИАТИВА, КАСАЮЩАЯСЯ
ТРУДЯЩИХСЯ-ЖЕНЩИН: ИМПУЛЬС
К ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА** 19

ПАНОРАМА 24

ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ 26

ЛИЧНОСТЬ И ОБЩЕСТВО

ЮРИЙ АЛЕКСЕЕВИЧ ГАГАРИН
К 85-летию со дня рождения 28





Х СЪЕЗД ФНПР СОЗЫВАЕТСЯ 20 МАЯ 2019 ГОДА

12 февраля в Москве под председательством Михаила Шмакова состоялось заседание Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России. Были рассмотрены вопросы: «О проведении отчетно-выборной кампании ФНПР в 2019–2021 годах», «О созыве Х съезда Федерации Независимых Профсоюзов России», «О ходе выполнения Плана практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР в 2018 году», «О плане мероприятий по проведению Года 100-летия АТиСО (ВШПД), Года профсоюзного образования».

С докладом о созыве Х съезда Федерации Независимых Профсоюзов России выступил заместитель Председателя ФНПР Давид Кришталь. «Восьмой съезд Федерации определил новый порядок проведения отчетно-выборной кампании, – сказал докладчик. – Сначала – съезд ФНПР, определяющий цели и задачи профобъединения, а затем – съезды и конференции членских организаций. При принятии этого решения мы определились, что его реализация возможна только после истечения двух отчетно-выборных циклов. Приняв сегодня решение о проведении съезда в указанные даты, мы завершим так называемый переходный период...»

Генсовет ФНПР принял решение о созыве Х съезда ФНПР 20–22 мая в Москве с нормой представительства – один делегат от 50 тысяч членов профсоюзов. В числе вопросов, внесенных на рассмотрение съезда, отчет Генерального Совета ФНПР о деятельности по выполнению решений IX съезда ФНПР, резолюции Х съезда и Программа ФНПР, выборы руководящих и контрольно-ревизионных органов.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что «актуальность проведения Х съезда ФНПР – в том числе и в необходимости проанализировать работу профсоюзов в ответ на имевшие место в отчетный период серьезные социальные вызовы... Считаю, что настало время для внесения поправок в Закон о профсоюзах, настало время там, где это требуется, менять методику и тактику нашей борьбы за социально-трудовые права работников».

Генсовет ФНПР принял постановление о проведении отчетно-выборной кампании ФНПР в 2019–2021 годах, в том числе 2-х съездов общероссийских профсоюзов и 3-х конференций территориальных профобъединений в 2019 году, 16-ти съездов профсоюзов и 59-ти



конференций в 2020 году, 19-ти съездов профсоюзов и 20-ти конференций в 2021 году. Ряду профсоюзов рекомендовано провести съезды в 2021 году.

Генеральный Совет ФНПР обратил особое внимание в ходе проведения отчетно-выборной кампании на необходимость решения задач организационного, финансового и кадрового укрепления, обеспечение единства действий профсоюзов страны, дальнейшего усиления их роли как организации коллективной защиты социально-экономических интересов трудящихся.

Члены Генсовета приняли к сведению информацию о ходе выполнения Плана практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР в 2018 году. При этом были поддержаны коллективные действия членских орга-

низаций ФНПР, их требования по разработке комплекса мер для реализации прав пенсионеров, предпенсионеров и молодежи с учетом рисков, связанных с повышением возраста выхода на пенсию. В основном одобрены действия профсоюзов и работа Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, направленные на обеспечение достойного труда, развитие социального партнерства, сохранение жизни и здоровья работников, совершенствование информационной и организационной работы профсоюзов.

На заседании Генсовета утвержден план мероприятий по проведению в 2019 году Года 100-летия АТиСО (ВШПД), Года профсоюзного образования.



РОССИЯ



В РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

На очередных заседаниях РТК были рассмотрены вопросы о: заявлениях отдельных чиновников и политиков о необходимости сократить новогодние праздники; подготовке мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills; предпенсионерах; внедрении электронных трудовых книжек; передаче резервов Фонда социального страхования в управление Казначейства России.

Свое мнение о праздниках высказал председатель ФНПР Михаил Шмаков: «После каждых длинных выходных появляются различные инициативы сенаторов, депутатов и других деятелей по поводу того, что необходимо сократить длинные выходные. Давно урегулирован этот вопрос в Трудовом кодексе...»

Профлидер подчеркнул, что у работодателей есть все законные возможности, чтобы привлечь сотрудников к работе в праздники, если это необходимо — двойной оплатой либо предоставлением отгула. «Необходимо сделать заявление от имени РТК о прекращении спекуляций на этой теме», — предложил Михаил Шмаков. Члены РТК договорились детально проработать вопрос.

Как пояснила вице-премьер Татьяна Голикова, для успешного проведения чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills в России будут приглашены иностранные тренеры, специалисты, международные эксперты, технические эксперты, менеджеры компетенций, консультанты. «Надеемся, что общими усилиями мы подготовим нашу команду, и она будет выступать столь же успешно, как и в прошлом году в Будапеште, а до этого — в Абу-Даби».

Михаил Шмаков предложил активнее рассказывать обществу о победителях чемпионата и рабочих профессиях.

Что касается предпенсионеров, то, по данным правительства, общая субсидия на переобучение 75 тысяч пред-

пенсионеров составляет 5 млрд рублей, большая часть суммы идет субъектам Российской Федерации, где они предоставляют эти средства как работодателям, проводящим обучение без отрыва от производства, так и службам занятости, когда человек уже стал безработным и встал на учет. Меньшая же часть общей суммы как раз будет направлена специалистам WorldSkills, которые будут переобучать треть — 25 тысяч — с помощью своей инфраструктуры. По прогнозам правительства в текущем году трудо-устроены будут около 85% предпенсионеров.

Проект внедрения электронных трудовых книжек относится к утвержденной программе «Цифровая экономика». Голикова отметила, что внедрение электронных трудовых книжек потребует внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, Кодекс РФ об административных правонарушениях, а также в федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования». С начала 2020 года работодатели будут передавать все необходимые сведения о труде работника в Пенсионный фонд в цифровом формате, где они будут аккумулироваться в информационной системе персонифицированного учета. А с 2021 года обязанность работодателя вести трудовые книжки на бумажном носителе сохранится только в отношении работников, письменно заявивших об этом. Исключение будет сделано для граждан, впервые поступающих на работу с 2021 года. Сведения об их работе вестись на бумаге не будут. Предусмотрено и наказание — за несвоевременную либо неточную передачу данных в ПФР будет грозить штраф в размере от 1 до 2 тыс. руб. для ответственного руководителя (физического лица) и от 10 до 20 тыс. руб. — для юридического лица. Либо, что куда серьезнее, дисквалификация руководителя до трех лет.

На заседании президент РСПП Александр Шохин попытался анонсировать интересные бизнесу коррективы, касающиеся неопределенности, связанной с двойным документооборотом в части ведения трудовых книжек как в электронном, так и в бумажном виде. На что возразил Председатель ФНПР Михаил Шмаков.

«К той редакции, в которой проект решения сейчас оформлен, у нас замечаний нет. Но нас насторожило выступление Александра Шохина. Если и дальше будут предприниматься шаги, которые выбиваются из достигнутых договоренностей, тогда давайте вернемся в исходную позицию и начнем переговоры с начала», — обозначил профсоюзную позицию М. Шмаков.

Представители профсоюзов и работодатели согласились наконец с проектом решения в основном.

По вопросу о передаче Казначейству полномочий размещать резерв средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний правительство предлагает на будущее: заработан-

ную на внебюджетных (ФСС) деньгах прибыль разделить по принципу 90 к 10, а именно: 90% останется в ФСС, а 10% уйдет в бюджет. В связи с чем Михаил Шмаков отреагировал: «Если казначейство берет 10% за свою работу, означает ли это признание Министерством финансов, что Фонд социального страхования, равно как и другие соцфонды, не является частью бюджетной системы, а выступает как сторонняя организация?.. Я уточнил, чтобы, когда мы будем рассматривать различные изменения Бюджетного кодекса, исходить из этого постулата», — подчеркнул Шмаков.

Правительственная сторона подтвердила, что «новая редакция Бюджетного кодекса никоим образом не посягает на самостоятельность ФСС. Законопроект, представленный сейчас на рассмотрение РТК, лишний раз подчеркивает самостоятельность каждого уровня бюджета».

ВАЖНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ НЕОТЛОЖНОГО РЕШЕНИЯ

Председатель ФНПР Михаил Шмаков заявил, что в ТК РФ должны быть внесены поправки, определяющие, какие надбавки должны начисляться поверх минимального размера оплаты труда. Кроме этого, размер потребительской корзины должен быть увеличен вдвое — до 25 тысяч рублей.

7 декабря 2017 года Конституционный Суд РФ поставил жирную точку в многолетней борьбе профсоюзов за «чистоту» минимального размера оплаты труда. Вердикт КС РФ по делу о проверке конституционности положений ст. 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса был однозначен: не включать в состав МРОТ районные коэффициенты и надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним. Однако до сих пор это решение не исполняется и не закреплено в Трудовом кодексе.

Следующий шаг — внесение поправок в Трудовой кодекс, чтобы в нем было четко прописано, какие именно надбавки входят в МРОТ, а какие нужно считать поверх него.

Сегодняшний прожиточный минимум уже не соответствует реальным, даже минимальным потребностям людей. Глава ФНПР заявил о необходимости перехода на другую методику подсчета потребительской корзины.

«Мы будем настаивать, чтобы «корзину» расширили до размера минимального потребительского бюджета. Его размер примерно вдвое больше, чем нынешняя стоимость потребительской корзины — примерно 25 тысяч рублей. Кстати, минимальный потребительский бюджет уже считается в ряде регионов. Например, в Москве и Татарстане. И на его основе региональные трехсторонние комиссии устанавливают минимальную зарплату на территории», — отметил Михаил Шмаков.

РАЗМЕР ДОЛГОВ ПО ЗАРПЛАТАМ ЗНИЖАЕТСЯ

По сведениям ФНПР, реальная задолженность по зарплате примерно в пять раз выше, чем те цифры, которые публикует Росстат. Об этом сообщил председатель ФНПР Михаил Шмаков в интервью «Российской газете».

«В Чувашской Республике Росстат указал задолженность в размере 12,2 млн рублей, а по нашим данным, долги в регионе составляют 29,6 млн рублей. На Сахалине, по данным Росстата, долгов вообще нет, а по нашим сведениям, задолженность там составляет 11,2 млн рублей», — отметил Шмаков.

По данным профсоюзов, другие показатели и в Орловской области. На 1 декабря 2018 года, согласно Росстату, долги перед работниками там равнялись 8,3 млн рублей, а по профсоюзным подсчетам — 44,3 млн рублей.

«Я могу сказать, что методики, которыми пользуется в своей работе Росстат, не учитывают многие критерии, так что различия действительно есть. При этом должен сказать, что у профсоюзов, в отличие от Росстата, нет задачи вести сплошное наблюдение — мы отслеживаем именно «горячие точки» и обращаем на них внимание правительства и объединений работодателей», — сказал профлидер.

ЗА ЛЬГОТЫ ДЛЯ «СЕВЕРНЫХ» И ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫХ РЕГИОНОВ

Нефтегазстройпрофсоюз России продолжает выступать против повышения общего пенсионного возраста для граждан страны. В организации заявляют, что в отношении россиян, работающих и проживающих на северных территориях и в регионах Дальнего Востока, такой шаг стал особенно ошибочным.

Об этом говорится в обращении председателя Нефтегазстройпрофсоюза Александра Корчагина к профсоюзным организациям, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, говорится о подготовленном законопроекте «по вопросу исключения из перечня категорий граждан, в отношении которых предусмотрено повышение пенсионного возраста, лиц, работающих и проживающих на Севере». А для внесения в парламент страны этого законопроекта и пояснительной записки к нему профсоюзом проводится соответствующая работа с представителями правительства и депутатами Госдумы.

Александр Корчагин призвал все профсоюзные организации и трудовые коллективы, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, поддержать эту инициативу, организовав на местах сбор подписей за исключение из перечня категорий граждан, в отношении которых предусмотрено повышение пенсионного возраста, работников северных территорий страны.

В Дальневосточном федеральном округе начался сбор подписей в пользу

сохранения для них действовавшего до 31 декабря прошлого года возраста выхода на пенсию. Инициатором процесса стала Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов ДФО.

В ИНТЕРЕСАХ УЧИТЕЛЬСТВА

Одна из важных тем Общероссийского профсоюза образования — аттестация педагогических работников: оценка работы, уровня оплаты труда, психологического самочувствия и др.

Работа в этом направлении проводится совместно с Министерством просвещения РФ. Сотрудники центрального и региональных аппаратов профсоюза в качестве организаторов, консультантов, экспертов активно участвуют в разработке и испытании модели аттестации, использующей единые федеральные оценочные материалы.

В этой связи Татьяна Куприянова, заместитель председателя Общероссийского профсоюза образования, считает, что «хотя на федеральном уровне у нас есть порядок прохождения аттестации, те бюрократические процедуры, которые применяются во многих регионах, часто просто нарушают порядок, действующий на федеральном уровне. Учителя, от которых требуют бесконечных отчетов, заполнения бумаг, сбора документов, задушены этой бюрократической нагрузкой. И сколько бы мы ни говорили об этом, сколько бы ни направляли совместно с Минпросвещения РФ рекомендаций, разъяснений, что необходимо преодолеть избыточную отчетность, к сожалению, работа идет тяжело...

Печально, когда учителя жалуются, что за 30–50 километров от региона, где они проработали долгое время, в другом регионе, куда они переезжают, уже другие порядки, другие способы оценки квалификации. Это ненормально...

Когда мы в этот проект вступили, когда начали работать с министерством, мы договорились, что мы проводим апробацию аттестации в формате деловой игры — без социальных последствий результатов.

Очень важно, чтобы эта форма оценки квалификации действительно выявляла дефициты компетенций учителей, а также служила основой для повышения квалификации. Чтобы эти два процесса были увязаны».

ОФИЦИАЛЬНАЯ И РЕАЛЬНАЯ СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА РАСХОДЯТСЯ

Новое исследование РИА Новости подтвердило расчеты о вопиющем расхождении между официальной и реальной средней зарплатой по стране. Гигантские заработки у малой части самых высокооплачиваемых россиян сильно искажают общую статистику зарплат в РФ. Из-за этого Росстат объявляет средним заработком 42 тыс. руб. в месяц, хотя в реальности ровно по-

ловиной работающих граждан получает менее 26 тыс.

Только 4,4% россиян получают зарплату своей мечты — в 100 и более тысяч рублей в месяц. Половина работающих жителей страны получают от 17 тыс. до 44 тыс. руб. ежемесячно, а каждый пятый работник получает менее 15 тыс. руб., показало исследование РИА Рейтинг.

АЗЕРБАЙДЖАН



«ПРОФСОЮЗ — ЭТО НАША ОРГАНИЗАЦИЯ», — ГОВОРИТ МОЛОДЕЖЬ

Республиканский комитет профсоюзов работников культуры провел круглый стол на тему «Профсоюз — наша организация: обучение молодых членов профсоюзов».

Открывая мероприятие, председатель Республиканского комитета Джамилла Саттарова рассказала о превращении этой категории в ведущую силу общества в результате общегосударственных возможностей, созданных для молодежи. Она отметила, что Профсоюз работников культуры максимально использует свои возможности в реализации молодежной политики.

«Оценка деятельности молодых членов и забота о них находится в центре внимания Республиканского комитета. Созданная при РК Молодежная комиссия считает, что молодое поколение является стратегическим ресурсом для будущего развития профсоюзов, и всегда с особой заботой относится к молодежи. Для повышения мотивации к членству в профсоюзе, активизации участия молодежи в делах организациях, профсоюз старается развивать творческий потенциал молодых, регулярно проводит конкурсы по интересам, в которых охотно участвуют молодые люди. Победители конкурсов награждаются почетными наградами и призами».

Заур Хамидов, председатель Комиссии РК по делам молодежи, представил информацию о работе по привлечению молодежи в ряды профсоюзов, деятельности в общественно-политической сфере, поддержке творческой и талантливой молодежи, а также форумах и проектах.

В мероприятии приняли участие и выступили с сообщениями:

— руководитель Отдела международных отношений КПА Фуад Мамедов

(«Отношения КПА с международными организациями, вовлечение молодежи в международные мероприятия»);

– председатель Молодежного центра Турал Сулейманов – «Роль молодежи в развитии профсоюзов»;

– специалист Отдела по прессе и связям с общественностью Эльнур Мусаев («Деятельность профсоюзной молодежи в социальных сетях» и другие темы»).

В завершение мероприятия Д. Саттарова сообщила, что предложения, внесенные участниками круглого стола, будут обсуждены на заседании Республиканского комитета, которое состоится в ближайшее время.

АРМЕНИЯ



ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ ДЕЙСТВУЕТ

По согласованию между Правительством Республики Армения, Конфедерацией профсоюзов Армении и Республиканским союзом работодателей Армении срок действия Республиканского коллективного договора был продлен на 2019 год.

По этому поводу в Министерстве труда и социальных вопросов состоялась встреча, на которой заместитель министра труда и социальных вопросов Арман Удумян, заместитель председателя КПА Борис Харатян и председатель Республиканского Союза работодателей Гагик Макарян подвели итоги проделанной работы и рассказали о предстоящей деятельности.

В своем выступлении Арман Удумян, подчеркнув важность Республиканского коллективного договора, отметил, что целью договора является содействие установлению и развитию социального партнерства, улучшению условий труда работников путем организации коллективных переговоров на республиканском уровне.

По мнению Бориса Харатяна, Правительство должно установить правила обеспечения социального партнерства для регулирования отношений между работодателем и работником. Касаясь коллективного договора, он отметил, что данный договор может дать возможность согласования интересов трех сторон, у которых разные подходы к данному вопросу. Профлидер выра-

зил надежду, что те условия контракта, которые были выполнены частично, удастся реализовать полностью в следующем году.

По словам Гагика Макаряна, трехстороннее соглашение является обязывающим все стороны документом и важным институтом для страны; в нем объединены интересы трех сторон, а вопросы, возникающие в связи с трудовыми отношениями и социально-экономической ситуацией, решаются на основе взаимного соглашения.

Во встрече приняли участие руководители крупнейших профсоюзов страны.

В КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ АРМЕНИИ СОСТОЯЛОСЬ ОБСУЖДЕНИЕ ПРОЕКТА ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НАЛОГОВЫЙ КОДЕКС

По инициативе Конфедерации профсоюзов Армении состоялось обсуждение проекта закона «О внесении изменений и дополнений в Налоговый кодекс» с участием членов Исполкома КПА, работников аппарата профцентра и отраслевых профсоюзов.

Открывая встречу, председатель КПА Э. Тумасян выразил обеспокоенность профсоюзов по поводу обсуждаемых в настоящее время изменений в Налоговом кодексе.

Для разъяснений по вопросам проекта Налогового кодекса РА был приглашен начальник управления доходной политики и методологии администрирования Министерства финансов РА О. Алавердян. Он представил поправки к законопроекту и ознакомил собравшихся с процессом разработки ставок подоходного налога и логикой предлагаемых изменений.

Касаясь поправок в Налоговом кодексе, докладчик отметил, что в основном обсуждаются вопросы сокращения капитала и налогообложения доходов, сокращения обязательных социальных выплат, налоговых систем, снижения ставки налога с оборота и другие вопросы, представляющие особую важность.

Среди вопросов, поднятых участниками дискуссии, доминировали вопросы, касающиеся социальных проблем в различных отраслях.

Председатели отраслевых республиканских союзов выступили со своими замечаниями к проекту закона, связывая их со спецификой своих отраслей. Особую озабоченность вызывает возможное негативное влияние предлагаемых изменений в Налоговый кодекс на социальное положение работников. Так, установление ставки подоходного налога 23% для учителей, и так получающих не очень высокую заработную плату, приведет к тому, что у них уменьшится реальная заработная плата. Возможно, стоило бы до обложения таким размером налога, предварительно повысить

заработную плату категории работников с минимальной заработной платой.

Было также отмечено, что, согласно ст. 179 Трудового кодекса, минимальная заработная плата не облагается налогом, в то время как в проекте Налогового кодекса минимальная заработная плата не упоминается как необлагаемая налогом. Если правительство намерено решать проблемы за счет работников, получающих минимальную заработную плату, то такой вариант законопроекта трудно считать приемлемым и оптимальным.

Представителю Министерства финансов были также заданы вопросы о том, как изменения в Налоговом кодексе будут способствовать дальнейшему развитию экономики страны, и насколько они будут способствовать деятельности профсоюзных организаций и не сократят ли они число членов профсоюзов.

Конфедерация профсоюзов Армении представила свои предложения по проекту Налогового кодекса: до изменения ставки подоходного налога официально установить размер и состав минимальной потребительской корзины, установить систему определения минимальной заработной платы согласно положениям Конвенции МОТ № 131, а заработную плату выше минимальной облагать налогом после вычета из нее суммы минимальной заработной платы.

В завершение встречи Э. Тумасян выразил надежду на то, что мнения, высказанные в ходе обсуждения, будут отражены в проекте.

БЕЛАРУСЬ



НА СТРАЖЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ

Работники социальной защиты отметили свой профессиональный праздник, а также вековой юбилей системы органов по труду и социальной защите. В Национальном академическом Большом театре оперы и балета Беларуси состоялось торжественное мероприятие, посвященное знаменательной дате.

В начале 1919 года постановлением Временного рабоче-крестьянского правительства образованы Комиссариат труда и Комиссариат социального обеспечения. Первыми шагами в уже официальной истории социальной службы

стали пособия по случаю бедствий, безработицы и утраты трудоспособности. Спустя два года после создания комиссариатов труда и соцобеспечения был принят закон о социальном страховании. В 1928 году пенсии привязали к зарплате. В 2001 году оба направления работы объединили в одно Министерство труда и социальной защиты.

По словам министра Ирины Костевич, эта отрасль многогранная, поскольку затрагивает весь жизненный цикл человека по девяти направлениям. В системе ведомства сегодня работает почти 40 тыс. человек и 237 организаций социального обслуживания.

В торжественном мероприятии приняли участие руководители Администрации Президента, Совета Министров, Национального собрания, ряда министерств, представители депутатского корпуса, а также ветераны системы труда и социальной защиты.

Заместитель премьер-министра Игорь Петришенко зачитал приветственный адрес от Президента. Он также вручил отдельным работникам органов по труду и соцзащите почетные грамоты от главы государства и Совета Министров. С такой же почетной миссией от имени Совета Республики Национального собрания и приветственным словом выступила вице-спикер, а в прошлом – министр труда и социальной защиты Марианна Щеткина.

Деятельность системы Минтруда и соцзащиты тесно взаимосвязана с профсоюзами. Выступая со сцены с поздравлением от имени Федерации профсоюзов Беларуси, заместитель председателя ФПБ Елена Манкевич отметила, что благодаря проделанной работе органами по труду и соцзащите ощутимы результаты реализации многих государственных программ. Поддерживается контролируемая ситуация на рынке труда, оказывается существенная поддержка семьям, воспитывающим детей, ведется комплексная работа по созданию равных возможностей во всех сферах жизни для людей с ограниченными возможностями.

Почетными грамотами Президиума Совета ФПБ награждены заместитель министра труда и соцзащиты Игорь Старовойтов, начальник управления охраны труда и государственной экспертизы условий труда Минтруда и соцзащиты Иван Карчевский.

ПОУЧИТЬСЯ ДРУГ У ДРУГА

Автопробег «По дороге жизни», посвященный 75-летию освобождения Республики Беларусь от немецко-фашистских захватчиков и 115-летию профсоюзного движения Беларуси, пройдет в мае 2019 года.

Такая договоренность была достигнута в рамках визита в Могилевскую область делегации профсоюзных и педагогических работников территориальной организации Калининского района Санкт-Петербурга Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Профсоюзные активисты России встретились с руководством Могилевского областного и районного комитетов Белорусского профсоюза работников образования и науки. Итогом переговоров стал ряд договоренностей, в том числе о проведении совместной патриотической акции и ответном визите белорусских коллег. За круглым столом россияне ознакомились с деятельностью профсоюза работников образования и науки в регионе, поделились своими наработками, наметили пути дальнейшего сотрудничества, посетили Музей профсоюзов Приднестровского края и первичную профсоюзную организацию средней школы № 45 Могилева.

«Во время таких визитов у нас есть прекрасная возможность лучше узнать друг друга, познакомиться с опытом профсоюзной работы коллег, – отметила председатель Могилевской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки Лариса Дедкова. – Например, российских гостей заинтересовал отдых в белорусских профсоюзных здравницах. Также их удивило, насколько большое внимание у нас уделяется духовности и патриотическому воспитанию, причем многие вещи они взяли на вооружение. Россияне также планируют изучить опыт взаимодействия с социальными партнерами – в частности, с исполнительной властью. Нам интересен их подход к информационной и культурной работе. Например, территориальный комитет Калининского района Санкт-Петербурга отраслевого профсоюза издает свою газету, при нем действует профсоюзный педагогический театр. То есть нам действительно есть чему поучиться друг у друга».

ГРУЗИЯ



УКРЕПЛЯЮТСЯ ИНСТИТУТЫ РЫНКА ТРУДА

В Грузии в течение 2017–2021 гг. реализуется проект правительства Дании и МОТ «Формирование инклюзивного рынка труда для создания рабочих мест», который направлен на укрепление институтов рынка труда путем оказания поддержки осуществлению Стратегического плана национальной трехсторонней комиссии по вопросам социального партнерства.

В текущем году МОТ совместно с Национальным статистическим агентством Грузии (GEOSTAT) организовала трехдневную миссию в Грузию, в рамках которой было проведено обучение специалистов в области статистики труда работе с новыми международными статистическими стандартами в отношении ключевых показателей рынка труда и данных о сфере труда.

Ее цель – совершенствование методики национального обследования рабочей силы на основе решений и рекомендаций, принятых 19-й и 20-й Международными конференциями статистиков труда в 2013 и 2018 году, соответственно. В состав миссии вошли шесть специалистов по статистике труда Национального статистического агентства Грузии и около 25 привлеченных к обследованиям рабочей силы участников из ведущих отраслевых министерств, организаций социальных партнеров и других заинтересованных государственных органов. В работе обучающего семинара участвовали представители ключевых министерств, парламента страны, Национального банка Грузии, МВФ, Конфедерации профсоюзов Грузии, Ассоциации работодателей Грузии.

«Такая комплексная миссия, организованная МОТ с целью укрепления потенциала национальных структур, проводится в отношении обследования рабочей силы впервые. Идея этой миссии заключается в поддержке Национального статистического агентства Грузии в предоставлении актуальной, надежной и значимой статистики о рынке труда, использование которой может помочь разработчикам политики формировать инклюзивный рынок труда. Миссия очень своевременна, особенно в свете изменений, произошедших за последнее время в статистических стандартах», – отметил Кинан Бахнасси (Kinan Bahnassi), главный технический советник проекта МОТ в Грузии.

ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖЬ ГРУЗИИ ЗА НАДЕЖНУЮ ОХРАНУ ТРУДА

В результате принятия в Грузии Закона о безопасности труда и ужесточения норм ситуация с безопасностью труда в строительном секторе несколько улучшилась. Компании начали больше заботиться об условиях, необходимых для жизни и здоровья работника. Однако даже в столице страны еще часто встречаются стройки, где требуемые законом стандарты охраны труда все еще не соблюдаются.

Юноши и девушки из организации «Молодежь ОПСГ» при поддержке Фонда имени Фридриха Эберта организовали на улице информационную палатку, где раздавали литературу по охране труда, а также встретились с работниками на строительстве одного из объектов города и ознакомили их с трудовыми правами и новым законодательством о безопасности труда.

МОЛДОВА



АКТИВНЕЕ РАБОТАТЬ В РЕГИОНАХ!

Члены Конфедерального комитета Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы обсудили вопросы, касающиеся деятельности профсоюзного движения.

Лидеры профсоюзов утвердили список из 34 человек в качестве представителей НКПМ в регионах, которые будут способствовать продвижению и развитию социального партнерства.

Олег Будза, председатель НКПМ, сказал, что, утверждая представителей профцентра в территориях, Конфедерация стремится усилить активность профсоюзного движения и активизировать сотрудничество с местной публичной администрацией в целях поиска решений социально-экономических проблем, с которыми сталкиваются работники, члены профсоюза.

«Укрепление профсоюзного движения в территориях является приоритетом НКПМ. С ноября 2018 года начались консультации с профсоюзным активом территорий и национально-отраслевыми профсоюзными центрами для выдвижения соответствующих кандидатур. Назначенные лица будут представлять интересы НКПМ в территориях», — подчеркнул лидер профсоюзов страны.

В соответствии с Положением о представителе Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы уполномоченные лица будут сотрудничать с председателями территориальных профсоюзных структур членских организаций НКПМ, а также с руководителями первичных профсоюзных организаций в территориях в целях продвижения фундаментальных принципов профсоюзов через призму норм международного права, национального законодательства и Устава НКПМ.

Представитель в регионе будет участвовать в организации и проведении встреч руководства Конфедерации с профсоюзным активом из территории и представителями социальных партнеров, а также в обучении кадров и профсоюзного актива при поддержке НКПМ (семинары, круглые столы, рабочие совещания и т.д.); информировать профсоюзных лидеров из территорий о достижениях на национальном уровне.

В этой связи в Институте труда был организован семинар для вновь назначенных представителей в территориях,

где были рассмотрены вопросы, связанные с планированием мероприятий, их финансированием, логистикой и техническим обеспечением представителей, реализацией политики и программ профсоюзного движения на территориальном уровне.

ВАЖНЫЙ КАНАЛ СВЯЗИ ПРОФСОЮЗОВ С ГРАЖДАНАМИ

В течение года на «горячую линию» Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы позвонили более 3700 человек, работников различных отраслей народной экономики, а также нетрудоустроенные лица. Они задавали вопросы о трудовых отношениях, трудовом законодательстве, безопасности труда и охране здоровья, пенсиях, заработной плате, пособиях по уходу за ребенком, трудовых договорах, трудоустройстве, ежегодном отпуске. В то же время — сообщали о различных злоупотреблениях со стороны работодателей, передавали информацию о нарушении их прав.

При этом заявители получают профессиональные консультации, предоставляемые специалистами НКПМ в следующих областях: социально-экономической; правовой; безопасности труда и охране здоровья; отвечающих за восстановление здоровья работников и детский отдых. Звонок бесплатный и может быть осуществлен с понедельника по пятницу, с 08:00 до 16:30.

«Горячая линия» начала свою деятельность в 2013 году и запущена в рамках проекта «Планирование, мониторинг и оценка на 2013–2015 годы», реализуемого Департаментом массмедиа и международных отношений НКПМ в сотрудничестве с голландским профсоюзом CNV International.

ОТМЕЧЕН ВКЛАД ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ В РАЗВИТИЕ СПОРТА И ПРОПАГАНДУ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Национальный олимпийский и спортивный комитет (НОСК) Республики Молдова вручил Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы Диплом за продвижение олимпийского движения в Республике Молдова. Диплом вручен президентом НОСК Николаем Журавски заместителю председателю НКПМ Михаилу Хынку. Мероприятие состоялось на Олимпийском ужине НОСК, посвященном 28-й годовщине основания комитета, где были награждены лучшие спортсмены 2018 года.

«Национальный олимпийский и спортивный комитет Республики Молдова является партнером НКПМ в организации спартакиад, и мы сотрудничаем на протяжении многих лет. Этот диплом является свидетельством признательности профсоюзному движению за усилия по продвижению спорта и здорового образа жизни среди работников, членов профсоюзов», — сказал Михаил Хынку, вице-председатель НКПМ.

Уместно отметить, что каждый год национально-отраслевые профсоюз-

ные центры, являющиеся членами НКПМ, организуют спартакиады, где участвуют члены профсоюза, работающие в различных отраслях национальной экономики. Каждые два года организуется Спартакиада НКПМ. Последняя Спартакиада была организована в период с 21 по 23 сентября 2018 года на спортивной базе «Кемпинг, Вадул луй Водэ». В спортивных соревнованиях приняли участие более 600 работников.

КЫРГЫЗСТАН



ЭМИЛЬБЕК АБАКИРОВ ОТМЕЧАЕТ ЮБИЛЕЙ

18 марта 2019 г. исполняется 90 лет со дня рождения Эмильбека Абакировича Абакирова — сильного профсоюзного лидера, человека, который внес весомый вклад в развитие профсоюзного движения.

Биография Э. Абакирова — яркий пример честного служения своему народу, своей стране, самоотверженной работы на благо людей труда. Более 22 лет — с декабря 1973 г. по октябрь 1995 г. — Эмильбек Абакиров возглавлял национальный профцентр Кыргызстана. В 1989 г. он был избран народным депутатом СССР от профессиональных союзов, являлся членом Комиссии Совета Национальностей по национальной политике и международным отношениям. В течение пяти лет являлся генеральным секретарем Координационного совета профцентров стран Центральной Азии, Азербайджана и Турции. Награжден многими государственными наградами.

Э. Абакирова справедливо называют «патриархом профсоюзов». Но и в этом почтенном возрасте Эмильбек Абакирович энергичен, активно интересуется делами и заботами профсоюзов Киргизской Республики и всего СНГ. Обладая огромным опытом общественной и государственной деятельности, он щедро делится им с молодым поколением профсоюзных работников и активистов.

ЗА ДОСТОЙНОЕ БУДУЩЕЕ

Председатель ЦК профсоюза работников образования и науки Асылбек Токтогулов вручил награду — Нагрудный знак «Отличник профсоюза образования и науки Кыргызской

республики» национальному координатору программы МОТ-ИПЕК (международная программа по искоренению детского труда) в Кыргызстане Амине Курбановой.

Этим отмечено активное участие Амины Курбановой в социальном партнерстве по повышению потенциала профсоюзных работников системы образования, вклад в развитие международных профсоюзных связей и укрепление профсоюзного единства и солидарности в борьбе за искоренение детского труда.

А. Токтогулов отметил, что сотрудничество отраслевого профсоюза с МОТ осуществляется с 2011 года. Наличие наихудших форм детского труда – крайне негативное социальное явление в любом обществе, показатель бедности и социального неравенства. Первоочередная задача заключается в том, чтобы избавить детей от участия в наихудших формах труда, предложить им достойное будущее. Кыргызстан, несмотря на трудности общественно-политической и социально-экономической ситуации, смог актуализировать данную проблематику и включить ее в перечень приоритетных задач.

Профсоюзы Кыргызстана повысили свой потенциал и внесли весомый вклад в искоренение детского труда, так как играют ключевую роль в выработке политики в качестве активных социальных партнеров, имеют информационно-пропагандистский потенциал.

Программа МОТ-ИПЕК Кыргызстана со своей стороны оказала техническую и финансовую поддержку профсоюзу работников образования и науки Кыргызстана в реализации ряда проектов по искоренению наихудших форм детского труда через предоставление образовательных услуг.

ВОССТАНОВИТЬ НОРМЫ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ!

Федерация профсоюзов Кыргызстана обратилась к Президенту, Председателю парламента и Премьер-министру Кыргызской Республики (КР) с открытым посланием.

Федерация заявляет, что при реформировании административного законодательства в новом Кодексе КР о нарушениях практически исключены все нормы, предусматривающие ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде и социальную защиту работников.

В частности, исключены нормы, предусматривающие административную ответственность за:

- необоснованный отказ в приеме на работу лиц по установленной квоте;
- необоснованное отстранение работника от работы;
- несвоевременную выплату должностными лицами заработной платы, пособий и иных социальных выплат;
- нарушение работодателем законодательства об охране труда и правил техники безопасности;

– нарушение трудовых прав лиц с ограниченными физическими возможностями;

– нарушение порядка выдачи разрешения на трудоустройство граждан КР за пределами республики;

– невыполнение предписаний государственного органа за соблюдением законодательства о труде;

– нарушение работодателем трудового законодательства, в том числе привлечение к работе без оформления трудового договора, отказ работодателя от ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора, незаконное расторжение трудового договора с работниками – членами выборных представительных органов работников и другие нарушения трудового законодательства.

Анализ свидетельствует о том, что указанные нарушения трудовых прав работников являются наиболее распространенными, особенно в неформальном секторе экономики.

Исключены также из Уголовного кодекса Кыргызской Республики статьи 142, 143 и 144, предусматривающие уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства, нарушение Правил охраны труда и необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины и женщины имеющей детей в возрасте до 3-х лет, заведомо незаконное увольнение лица из личной заинтересованности, необоснованности снижения зарплаты.

В новый Уголовный кодекс введена только одна норма – не выплата заработной платы, пенсии и пособия.

Исключение из законодательства указанных норм одновременно затрагивает права профсоюзов, ограничивает их полномочия в защите социально-трудовых прав наемных работников. Федерация профсоюзов Кыргызстана категорически отвергает такие «новшества». У трудящихся отнимаются законодательные рычаги защиты их трудовых прав и социально-экономических гарантий.

При разработке Кодекса КР о нарушениях не были приглашены представители профсоюзов и принятие указанного закона с ними не согласовывалось, тогда как Федерация профсоюзов Кыргызстана является социальным партнером Правительства КР.

Федерация профсоюзов обращает также внимание на то, что название Кодекса о нарушениях не соответствует юридической терминологии. Слово «нарушениях» следует заменить на слово «правонарушениях».

«Руководствуясь ст. 17 Закона Кыргызской Республики «О профессиональных союзах» убедительно просим Вас через депутатскую законодательную инициативу восстановить в Кодексе КР «О нарушениях» и в Кодексе КР «О проступках» нормы, защищающие трудовые права и предусматривающие административную ответственность работодателей, которые ранее действовали в Кодексе КР «Об административной ответственности», а в новый Уголовный кодекс Кыргызской Республики – уголовную ответственность за нарушение законодательства о труде, предусмотренные в прежнем Уголовном кодексе», – говорится в Обращении профцентра.

УЗБЕКИСТАН



РАЗВИВАТЬ СОТРУДНИЧЕСТВО С КОЛЛЕГАМИ

Республиканский профсоюз работников транспорта, дорожного и капитального строительства, строительной индустрии Узбекистана, объединяющий свыше 4 тысяч предприятий с общей численностью членов профсоюза более 435 тысяч человек, за последние два года значительно расширил международную деятельность.

Заключены меморандумы о взаимном сотрудничестве с отраслевыми профсоюзами России, Белоруссии, Кыргызстана, Таджикистана. В будущем планируется подписание аналогичных меморандумов с Азербайджаном, Арменией, Казахстаном, а также заключение договоров с международными отраслевыми профсоюзами.

Из важных событий последнего времени запомнился проведенный Межправительственным советом дорожников межконтинентальный автопробег, маршрут которого пролегал по территории России, Казахстана, Кыргызстана и Узбекистана. Протяженность его составила около 6 тысяч километров.

НОВАЯ ЛИНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОФСОЮЗОВ ТАДЖИКИСТАНА И УЗБЕКИСТАНА

Расширяется сотрудничество Федерации независимых профсоюзов Таджикистана и Федерации профсоюзов Узбекистана. В рамках подписанного в прошлом 2018 году Соглашения о двустороннем сотрудничестве в этом году планируется ряд совместных мероприятий.

Согласно плану совместных действий директор туристического предприятия «Касаба Сайр» Федерации профсоюзов Узбекистана Т. Хидиров посетил Республику Таджикистан. С ним встретился первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана Н. Назарзода. В ходе беседы было подчеркнута важность укрепления двустороннего взаимовыгодного сотрудничества и реализация совместного плана действий, важной частью которого является туризм.

Была организована встреча Т. Хидирова с руководителями профсоюзов Таджикистана.

О СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЕВРОАЗИАТСКИХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ТРАНСПОРТНЫХ КОРИДОРОВ



Г.Н. КОСОЛАПОВ,
генеральный секретарь
Международной
конфедерации профсоюзов
железнодорожников

По прогнозным оценкам в ближайшие годы объем товарооборота стран ЕС с Китаем, Южной Кореей и Японией превысит 1 трлн. долл. Сейчас, по данным Еврокомиссии, объем товарооборота с Китаем превышает 1,5 млрд евро в день. В 2017 году экспорт ЕС в КНР составил 198 млрд, а импорт – оттуда 374 млрд евро.

Большая часть грузов перевозится за 45 суток морем через Суэцкий канал. В то же время, многие страны Центральной и Восточной Европы, Центральной Азии пытаются перехватить часть этого громадного транзитного потока, используя железнодорожное сообщение, что сократит перевозку до 10–14 дней. Принимаются политические меры для усиления конкурентоспособности железнодорожных перевозок и стимулирования модального сдвига в сторону рельса. В настоящее время экологический фактор является одним из самых важных параметров для оценки устойчивости конкретного вида транспорта и транспортного сектора в целом. И здесь есть определенные преимущества у железнодорожного транспорта, поскольку он дает самые низкие выбросы CO₂ и является наибо-

лее энергоэффективным по сравнению с автомобильным и водным.

Одной из предпосылок формирования новых транзитных транспортных магистралей континентального значения стала сложившаяся в рамках Европейского союза транспортная сеть, в развитие которой положена утвержденная в июле 1996 г. Концепция «Совместные главные направления создания Трансевропейской сети (TEN)». Концепция основана на принципе интеграции различных видов транспорта в мультимодальную транспортную сеть. Важным направлением развития TEN является расширение сети на Восток и ее соединение с транспортными сетями третьих стран. Проводимый ЕС курс на расширение транспортных связей со странами Центральной Азии и Южного Кавказа затрагивает экономические интересы СНГ в целом и особенно железнодорожный транспорт, который занимает ведущее место в транспортном комплексе государств. Географическое положение стран предопределяет возможности значительных транзитных перевозок грузов железнодорожным транспортом между странами Европы и Азиатско-Тихоокеанского региона, Индийского океана и Персидского залива. Получение «транзитной ренты» от перевозок через территорию стран СНГ – это огромный нереализованный ресурс в одной из составляющих мировой торговли – торговли услугами.

На 2 и 3 Общеευропейских конференциях по транспорту (1994–1998 гг.) были определены десять так называемых Критических коридоров, которые предполагалось «настроить» для выполнения вышеперечисленных задач. В 2010 году в ЕС была принята директива, обязывающая государства-члены ЕС создать 9 железнодорожных грузовых коридоров для реализации цели Белой книги Евросоюза по транспорту и переводу 30% грузов с автомобильного на железнодорожный транспорт и морские перевозки до 2030 года, и 50% до 2050 года при дальности перевозок более 300 км.

Следует особо отметить, что сегодняшнее состояние автодорожных инфраструктур стран СНГ на полигоне Европа-Азия таково, что массовая перевозка реально может вестись лишь железнодорожным сообщением. Поэтому в 2009 году была завершена разработка схемы 13 железнодорожных транспортных коридоров ОСЖД (Организация сотрудничества желез-

ных дорог) в странах-участниках с учетом материалов общеевропейских транспортных коридоров.

Согласно определению Комитета по внутреннему транспорту Европейской Экономической Комиссии ООН, «транспортный коридор – это часть национальной или международной транспортной системы, которая обеспечивает значительные международные грузовые и пассажирские перевозки между отдельными географическими районами, включает в себя подвижной состав и стационарные устройства всех видов транспорта, работающих на данном направлении, а так же совокупность технологических, организационно-правовых условий осуществления этих перевозок».

Цель железнодорожных грузовых коридоров состоит в значительном увеличении объема грузов за счет удешевления, повышения скорости и эффективности перевозок, и они в первую очередь предназначены для маршрутных поездов и челночных перевозок больших объемов по стандартному маршруту, что снижает трудоемкость перевозок. Использование контейнерных перевозок также служит этой цели. В западной части ЕС маневровые станции, а вместе с ними и рабочие места на них уже исчезают из-за уменьшения числа одиночных вагонов. На одних коридорах это может быть очень динамичным процессом, на других – более медленным развитием в случае отсутствия необходимой инфраструктуры.

Международные транспортные коридоры (МТК) имеют важное значение для каждой страны не только с точки зрения коммерческой выгоды, но с более широких позиций национальной безопасности, включающих военную, экономическую, промышленную, технологическую, продовольственную, демографическую составляющие.

Следует особо отметить, что в предлагаемых ЕС концепциях развития МТК прежнее сотрудничество между национальными государственными железнодорожными компаниями будет заменяться конкурирующими операторами, большими и малыми, государственными и частными, работающими по одному и тому же маршруту. Однако стратегическое решение сосредоточить внимание на трансграничных перевозках на большие расстояния по определенным коридорам окажет воздействие



на занятость в секторе грузовых железнодорожных перевозок и на условия труда, в частности машинистов локомотивов, работающих в компаниях, которые непосредственно конкурируют друг с другом на коридоре и между соседними странами вдоль коридора.

Сейчас среди крупнейших железнодорожных Евроазиатских маршрутов можно выделить:

- наиболее известную российскую Транссибирскую магистраль (Транссиб): Владивосток-Москва – далее: через Беларусь в Западную Европу или страны Балтии, в том числе с ответвлением через Монголию в КНР; новый этап ее загрузки может быть связан с началом работ по соединению и модернизации железных и автомобильных дорог Республики Корея и КНДР;

- активно формируемую сейчас Транскаспийскую магистраль: Центральный и Западный Китай, Казахстан, Россия, далее в Европу, что позволило ж.д. Казахстана за последние годы в 40 раз увеличить контейнерные перевозки;

- ныне обустриваемый маршрут «ТРАСЕКА» (от англ. Transport Corridor Europe-Caucasus-Asia): Центральный и Западный Китай, Казахстан, Узбекистан, Туркменистан, Азербайджан, Грузия, далее либо через Турцию, либо Болгарию, либо Украину в Европу, при двух паромных переправах через Каспийское и Черное моря;

- новый формируемый Россией коридор «Север-Юг»: Россия, Каспийское море, Иран, через Персидский (Арабский) залив и Индийский океан в Юго-Восточную Азию.

Создание и развитие МТК является предметом международных соглашений, предполагающих привлечение к созданию ТК значительных ресурсов, а также гармонизацию законодательства и административных процедур, применяемых при выполнении перевозок.

Также 16 стран Центральной и Восточной Европы – Албания, Болгария, Босния и Герцеговина, Венгрия, Латвия, Литва, Македония, Польша, Румыния, Сербия, Словакия, Словения, Хорватия, Черногория, Чехия и Эстония присоединились к

китайской экономической инициативе с большим геополитическим подтекстом – «Один пояс, один путь». Основными направлениями нового Шелкового пути станут: Китай – Центральная Азия – Россия – Европа (до Балтийского моря), Китай – Центральная и Западная Азия – Персидский залив и Средиземное море; Китай – Юго-Восточная Азия – Южная Азия – Индийский океан. Европа является одной из целей и в рамках морского Шелкового пути: Южно-Китайское море – Индийский океан – Европа; другое направление пролегает через Южно-Китайское море в Тихоокеанский регион.

Таким образом, уже достаточно длительное время правительствами, железнодорожными администрациями, бизнесом ведется скоординированное развитие инфраструктуры железнодорожных Евроазиатских маршрутов коридоров, вырабатываются организационные принципы их работы, формируются бизнес-процессы, деловые отношения между участниками. Безусловно, что все коридоры являются конкурирующими между собой направлениями, и каждый их участник будет стремиться к оптимизации затрат на строительство и расходов на эксплуатацию.

В то же время эта тема практически не исследуется профсоюзами, не видно их политической роли в формировании принципов социальной политики и обустройства социальных объектов, противодействию как протекционизму, так и социальному демпингу, подготовки кадров, гармонизации подходов к формированию соответствующих социальных стандартов для железнодорожников, обеспечивающих работу коридоров.

«Социальный демпинг – это практика, связанная с экспортом товаров из страны со слабыми или плохо соблюдаемыми трудовыми стандартами, где издержки экспортера искусственно ниже, чем у его конкурентов в странах с более высокими стандартами, что представляет собой несправедливое преимущество в международной торговле. Она обусловлена различиями в прямых и косвенных затратах на рабочую силу, которые представляют собой значительное конкурентное преимущество для предприятий в одной стране, с возможными негативными последствиями для социальных и трудовых стандартов в других странах» (www.eurofound.europa.eu/areas/industrial-relations/dictionary/definitions/socialdumping.htm).

Инициатива «Один пояс, один путь» охватит 60 стран мира, на территории которых проживает 63% населения всей планеты, поэтому профсоюзам, как части гражданского общества, необходимо вести контроль за соблюдением прав человека и трудящихся, гражданских и политических свобод, прав на землю и суверенитета других стран этой зоны мира.

Тема расширения взаимодействия профсоюзов стран, входящих в МТК, рассматривалась на заседаниях Совета Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников (МКПЖ) в 2002 г. и 2018 г., была отражена в программных документах Конференций секций железнодорожников Международной федерации транспортников (МФТ) 2016 г. и 2018 г.

Также в этом процессе важен опыт европейских профсоюзов по решению



социальных вопросов при формировании трансевропейской транспортной сети TEN-T, что нашло отражение в пособии ЕФТ «Working on rail freight corridors – A trade union manual», 2013 г. («Как работать в железнодорожных грузовых коридорах. Пособие профсоюзам»). На совещании, прошедшем по инициативе профсоюза железнодорожников Республики Корея в период 44-го Конгресса МФТ (2018 г.), была высказана надежда, что подобное сотрудничество даже может способствовать миру на Корейском полуострове.

Формирование Евроазиатских транспортных коридоров создает предпосылки для организации целевого сотрудничества профсоюзов стран, в них входящих и формирующих грузопотоки – Японии, Китая, Южной Кореи, КНДР, Монголии, Казахстана, Узбекистана, России, Азербайджана, Грузии, Белоруссии, Украины, стран Балтии, Турции, Болгарии, Венгрии, Польши, Словакии, Чехии, Австрии, Германии. Часть профсоюзов перечисленных стран входит либо только в ЕФТ, другая в МФТ, третья в МКПЖ. Причем у МКПЖ и Роспрофжела налажены отношения с Всекитайской федерацией профсоюзов железнодорожников.

Особую роль в этом сотрудничестве призваны играть профсоюзы МКПЖ, поскольку большая часть протяженности коридоров проходит по территории стран постсоветского пространства. МКПЖ считает необходимым совместно с МФТ инициировать организацию целевого сотрудничества профсоюзов стран региона СНГ и других стран Евроазиатских МТК, что соответствует духу Соглашения о сотрудничестве Конфедерации с МФТ. Эта работа могла бы стать одним из приоритетов деятельности Секции железнодорожников МФТ на перспективу.

Вести работу мог бы Координационный комитет – постоянный орган, учрежденный МФТ, с одной стороны, МКПЖ – с другой. Создание Координационного комитета позволило бы решить проблему различия членских баз МФТ и МКПЖ. В составе этого Комитета целесообразно иметь руководителей Секции железнодорожников МФТ, а также действующих председателей профсоюзов ключевых стран-транзитеров, участвующих в принятии решений по этой теме, авторитетных как в профсоюзной среде, так и у руководителей железнодорожных компаний. Одной из целей Комитета должно быть установление социального диалога как с национальными работодателями по вопросам МТК, так и с их наднациональными координирующими структурами.

Целью сотрудничества должно стать создание постоянной информационной сети, проведение регулярных совещаний и обменов, в том числе с целью предотвращения приватизации ж.д., укрепления их общественного характера, улучшения стандартов и характера труда. Единые принципы технического развития и оснащения МТК позволяют



профсоюзам добиваться гармонизации подходов к формированию соответствующих социальных стандартов для железнодорожников, обеспечивающих работу этих коридоров.

Учитывая предыдущий положительный опыт сотрудничества МФТ и МКПЖ по совместным проектам с МОТ, предполагается участие в этой работе Международной организации труда.

Для разработки профсоюзной политики и стратегий, а также для налаживания трансграничного профсоюзного сотрудничества профсоюзам важно иметь определенное представление о возможных изменениях в железнодорожных коридорах.

Либерализация рынка железнодорожных перевозок привела к тому, что все операторы, а не только новички на рынке, стали уделять больше внимания эффективности. Также большое количество появившихся на рынке новых малых операторов меняют организационный ландшафт.

Ориентация на повышение эффективности работы оказывает давление на условия труда и занятость в железнодорожных грузовых компаниях, а в перспективе и на распределение рабочих мест между странами. Конкуренция между операторами будет усиливаться, равно как и влияние на условия труда: заработную плату, рабочее время, гибкость рабочего времени, отдых вдали от дома и обучение. Так, в ЕС некоторые операторы нашли финансовые преимущества найма машинистов в соседних странах с более низким уровнем заработной платы; отмечены случаи увеличения продолжительности рабочей недели с 36 до 38 часов.

Европейские профсоюзы пытаются противодействовать влиянию изменений на условия труда, например, путем установления общего минимального стандарта продолжительности рабочего времени и ограничения количества времени отдыха вне дома. Таким образом, уменьшается возможность найма персонала вдали от места работы, пе-

рераспределение рабочих мест между государствами коридоров.

Существуют важные барьеры для трансграничных перевозок: необходимость наличия различных сертификатов квалификации и безопасности, позволяющих работать в разных странах; языковые барьеры; различия в национальном законодательстве.

На рынок вышли и выходят новые компании, что ставит вопрос о представительстве трудящихся, обеспечении коллективных прав и трансграничном сотрудничестве профсоюзов по обмену информацией о компаниях, условиях и практиках труда. Поэтому необходим профсоюзный мониторинг развития железнодорожных коридоров, информация о профилях компаний и конкретных условиях труда, а также развития трансграничного профсоюзного сотрудничества.

Анализ может включать:

- перечень и характеристики компаний, работающих в коридоре;
- информацию об условиях труда в компаниях, условиях найма персонала, организации работников в один или несколько профсоюзов, или наличия других выборных представителей работников, наличия коллективного договора;
- размер заработной платы в компании (ее размер трудно сравнивать между странами из-за различий в уровне жизни и составе заработной платы, например, включения пенсионных и страховых взносов, наличия дополнительных выплат, в том числе за стаж работы, разницы в налогообложении в странах), доли расходов на персонал в общих расходах;
- рабочее время и отдыха для машинистов локомотивов трансграничных грузовых перевозок, отдыха дома и вне дома, их продолжительность;
- обучение машинистов, его продолжительность.

Следует анализировать перечень обязанностей различных профессий. Как показывает опыт ЕС, при либерализации рынка тяги в небольших частных

компаниях у машинистов дополнительные обязанности не считаются временем вождения, но составляют 20–30% рабочего времени. Тем самым компании сокращают расходы на персонал, нагружая машинистов новыми задачами, что может представлять угрозу для других профессий.

Важно, чтобы профсоюзы развивали потенциал для прогнозирования таких изменений и определения профсоюзной стратегии.

В этом плане деятельность МКПЖ, как и Координационного комитета МФТ и МКПЖ, может быть сосредоточена на организации подобного мониторинга, оказании влияния и / или определении рамочных условий, применимых ко всем железнодорожным компаниям и железнодорожным работникам, инициирование и содействие трансграничному сотрудничеству профсоюзов.

Хотя различия между странами велики, необходимо разработать минимальные стандарты условий труда во всех государствах-членах для трансграничных перевозок в целях социальной защиты работников и недопущения социального демпинга и конкуренции на основе условий труда.

Например, Соглашение по учету работы локомотивных бригад в трансграничном сообщении может предусматривать: нормирование времени вождения в дневной и ночной сменах; времени вождения в течение двух недель /месяца; перерывы; регламентация отдыха дома и вне дома; порядок обучения и компетенции локомотивных бригад в трансграничном сообщении.



Причем европейские профсоюзы оказывают давление на институты ЕС по внедрению цифровых тахографов для контроля фактического времени вождения локомотива машинистом.

Возможно, что профсоюзы из разных стран могут иметь противоречивые интересы (например, более благоприятные условия труда в одной стране могут привести к сокращению занятости в этой стране и увеличению занятости в соседней). Конкурирующие между собой профсоюзы дают работодателям возможность этим воспользоваться. Важно начать обсуждать и эти противоречия, чтобы найти компромиссные

решения. Кроме того, невысказанные противоречия могут препятствовать рассмотрению общих интересов по другим вопросам.

Представляется полезным создание сети профсоюзами в государствах-членах вдоль определенных коридоров для поддержания контактной информации в актуальном состоянии и для общения друг с другом.

Также важно определение профсоюзами общей повестки дня для решения международных проблем путем обмена информацией о рабочих условиях, проблемах и национальных стратегиях, а также на уровне коридоров и двустороннего сотрудничества.



Первым шагом в направлении учета общих интересов является разработка декларации, в которой внешние заинтересованные стороны (государственные органы, работодатели, средства массовой информации) информируются о вызывающих озабоченность профсоюзов вопросах.

Однако сравнение условий труда может быть затруднено из-за различных определений и того факта, что различные аспекты могут не приводить к одинаковому «ранжированию».

Примером может служить соглашение между профсоюзами Австрии, Чешской Республики, Венгрии и Словакии, которые согласовали общие цели и пытаются достичь их на основе национальных коллективных переговоров. Они договорились, например, требовать выплату зарплаты страны, в которой работает машинист, пересекая границу. Поэтому, если венгерский машинист пересекает границу с Австрией, он должен получать зарплату согласно австрийскому коллективному договору. Аналогичное соглашение уже реализовано в Gyseu, операторе, принадлежащем австрийским и венгерским государствам.

Если профсоюз по одну сторону границы бастует, профсоюзы по другую сторону границы не будут предоставлять машинистов для работы в стране, где проходит забастовка.

Между несколькими соседними странами вдоль коридора могут быть заключены двусторонние соглашения между компаниями и профсоюзами о занятости вдоль коридора. Это может стать полезным способом борьбы с конкуренцией между компаниями, осуществляющими трансграничную деятельность на одном и том же участке коридора.

В Скандинавии, например, профсоюзы Норвегии, Швеции и Дании договорились провести переговоры по каждому из них в своей стране со своей



компанией по правилам 50:50, в рамках коллективных договоров договорились о равном использовании персонала между странами.

Обмен опытом в отношении отраслевых соглашений национального уровня является знакомой площадкой для профсоюзов. Однако этот уровень стал более сложным из-за появления нескольких (мелких) операторов, которые часто менее заметны для профсоюзов. В этих случаях Отраслевые соглашения очень полезны для создания равных условий.

В DB Schenker Rail (Германия) и DB Schenker Rail (Нидерланды) профсоюзы заключили соглашение 50:50 сроком на 5 лет. Это не формальное, а джентльменское соглашение, которым профсоюзы договорились о количестве часов езды на голландско-немецкой трассе: они делят общее количество часов езды поровну в течение пяти лет.

Переговоры на уровне страны эффективны для профсоюзов при решении проблем в нескольких компаниях. Например, обсуждение вопроса о мини-

мальной заработной плате представляется наиболее уместным на национальном уровне.

Условия работы в небольших новых компаниях менее заметны для профсоюзов, и представительство профсоюзов в этих компаниях часто невелико. Хотя эти небольшие новые компании индивидуально нанимают лишь ограниченное количество работников (включая временных работников, нанятых через агентства), вместе они имеют значение для конкуренции по условиям труда, поскольку как показывает опыт, условия труда, применяемые в этих компаниях, менее благоприятны и нарушения трудового законодательства более распространены.

Контакты с небольшими компаниями ложатся тяжелым бременем на ресурсы профсоюзов, но эти сотрудники также нуждаются в представительстве профсоюзов. С другой стороны, некоторые небольшие компании являются частью более крупных групп, и в этом случае можно обратиться к материнской организации. Профсоюзам важно охватывать географический район, а не только сосредотачиваться на крупных операторах.

В рамках описанной структуры взаимодействия важное значение для профсоюзов имеют, в частности, консультативные или рабочие группы коридоров, которые разрабатывают планы в отношении их развития и операторов коридора, а также о потребностях и планах развития терминалов.

Основываясь на приведенных аргументах, МКПЖ ведет подготовку к проведению 4 апреля 2019 года в Грузии по приглашению профсоюза железнодорожников и поддержке правительства страны международной конференции профсоюзов железнодорожников стран СНГ и Центральной Европы, которая будет посвящена организационным вопросам формирования солидарного взаимодействия профсоюзов по гармонизации социальной политики на Евроазиатских железнодорожных транспортных коридорах.



Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (ОУП ВО «АТиСО») сегодня — это известный, признанный на федеральном и международном уровне вуз социально-экономического профиля.

26 марта 2019 года он отметит свой 100-летний юбилей!

Опираясь на сложившиеся традиции, современную информационную, развитую экономическую и материально-техническую базы, а также на качественное учебно-методическое обеспечение, Академия создает благоприятные условия для обучения студентов на следующих факультетах: среднего специального образования, экономическом, юридическом и социально-гуманитарном.

Академия осуществляет образовательную и научную деятельность в 12 филиалах, помимо центральной площадки в Москве. Она предлагает различные образовательные программы по подготовке бакалавров и магистров, возможность получения второго высшего образования, обучения в аспирантуре. Для выпускников 9-х классов реализуются программы среднего профессионального образования. АТиСО — это кузница высокопрофессиональных кадров в таких областях деятельности, как трудовое и гражданское право, экономика, страхование, бухгалтерский учет, аудит, налогообложение и многих других.

Выпускники Академии и филиалов благополучно трудоустраиваются, большинство из них работают по специальности. Среди выпускников есть успешные руководители различных государственных и коммерческих струк-

АКАДЕМИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ – 100 ЛЕТ



тур (депутаты Государственной Думы ФС РФ, заместитель министра юстиции Республики Башкортостан; плановой службы Государственного академического Большого театра России и др.).

Академия работает в рыночных условиях предоставления образовательных услуг населению, однако стремится сделать образование доступным для всех слоев общества, в том числе для семей с невысоким уровнем дохода.

В целях повышения конкурентоспособности специалиста на современном рынке труда АТиСО реализует программы дополнительного профессионального образования различной направленности.

Важно и то, что всех иногородних и иностранных студентов Академия

труда и социальных отношений обеспечивает местами в благоустроенных общежитиях.

Доктора и кандидаты наук, авторы известных книг и учебных пособий, лауреаты Государственных премий, заслуженные деятели РФ — все это дружный, сплоченный коллектив высококвалифицированных преподавателей, благодаря которому студенты и выпускники АТиСО могут гордиться полученным качественным образованием.

Более 78% преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс, работают в Академии на штатной основе; 76,1% преподавателей с учеными степенями и/или званиями, в т.ч. 18,3% имеют ученую степень доктора наук и/или звание профессора.

В Академии и филиалах преподают и практики: руководители банков, топ-менеджеры, опытные специалисты в своих областях. В образовательном процессе задействованы государственные деятели высокого ранга. Свой вклад в работу и развитие АТиСО внесли известные политики: Е.М. Примаков, Ю.М. Лужков, С.В. Степашин, Г.Х. Попов, П.П. Бородин и другие.

Академия труда и социальных отношений принимает активное участие в законотворческой деятельности. В 2009 г. были разработаны и представлены Президенту и Правительству РФ предложения по реализации концепции социального государства Российской Федерации. Представители вуза являются членами экспертных советов Государственной Думы ФС РФ, а также многих других общественных объединений и организаций.

В 2000 году АТиСО была включена в Международный перечень





признанных высших учебных заведений мира, издаваемый под эгидой Международной ассоциации университетов и ЮНЕСКО, – «World List of Universities and Other Institutions of Higher Education, 22-nd edition», а 19 июля 2010 года Академия получила консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете ООН (ЭКОСОС).

Все это значительно расширило международный горизонт деятельности профсоюзного вуза.

Сегодня в АТиСО ведется работа над различными программами международного сотрудничества, в которые вовлечены вузы и учебные центры стран СНГ и Балтии, Австрии, Болгарии, Вьетнама, Германии, Италии, Китая, Польши и др. И, что важно, список дружественных организаций из разных стран мира каждый день пополняется!

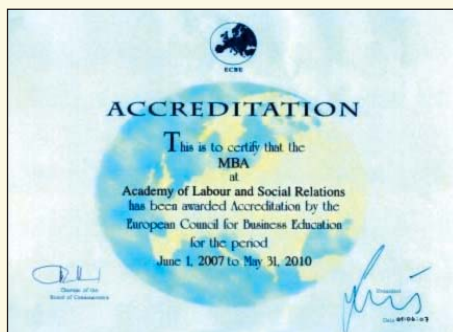
История Академии

1919 ГОД. Решением II Всероссийского съезда профсоюзов создана Инструкторская школа ВЦСПС с целью «подготовки квалифицированных работников профессионального движения». Первым директором Инструк-

торской школы был Я.И. Новомирский. В трудных условиях Гражданской войны и разрухи 1 апреля 1919 года начались занятия слушателей. Первый выпуск Школы составил 90 человек.

1920 ГОД. Решением III Всероссийского съезда профессиональных союзов Инструкторская школа преобразована в Высшую школу профсоюзного движения (ВШПД) при ВЦСПС.

1946 ГОД. Московская высшая школа профдвижения стала специальным высшим учебным заведением, которое готовило руководящих работников для ВЦСПС и ЦК профсоюзов. При ВШПД работали также краткосрочные курсы для руководящих работников центральных, республиканских и областных ко-



митетов профсоюзов, председателей профкомов предприятий, организаций и учреждений.

1969 ГОД. Указом Президиума Верховного Совета СССР ВШПД награждена орденом Трудового Красного Знамени в связи с 50-летием со дня основания.

1990 ГОД. Постановлением Совета Министров СССР Высшая школа проф-

союзного движения ВЦСПС имени Н.М. Шверника преобразована в Академию труда и социальных отношений.



1999 ГОД. За большой вклад в развитие науки и подготовку высококвалифицированных специалистов коллективу Академии объявлена Благодарность Президента Российской Федерации, Академия награждена Почетной грамотой Государственной думы Российской Федерации, большая группа сотрудников Академии удостоена государственных наград.

2000 ГОД. Академия труда и социальных отношений включена в Международный перечень признанных высших учебных заведений мира.

2001 ГОД. Академия стала коллективным членом Российской ассоциации бизнес-образования и Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей).

2002 ГОД. Началась подготовка топ-менеджеров по программе «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (MBA)».

2002 ГОД. Группа ученых Академии удостоена премии Правительства Российской Федерации в области образования за 2001 год за создание учебника «Политэкономия (История экономических учений. Экономическая теория. Мировая экономика)».

2003 ГОД. Академия награждена Дипломом победителя четвертого Всероссийского конкурса «1000 лучших предприятий и организаций России – 2003» за высокую деловую активность и эффективную деятельность в 2003 году.

2006 ГОД. Академия успешно прошла комплексную государственную оценку деятельности.

Подписано соглашение о сотрудничестве между Академией труда и социальных отношений и Торгово-промышленной палатой Российской Федерации.

2007 ГОД. Академия получила статус научно-экспериментальной площадки Российской академии образования (РАО) по проблемам интеграции социально ответственного бизнеса и инновационного вуза.



Ректор АТиСО Нина Кузьмина

Федерация профсоюзов Беларуси ежегодно проводит семинар-практикум для руководителей районных объединений профсоюзов.

На Республиканский семинар-совещание районных объединений профсоюзов в текущем 2019 году собрались активисты со всех регионов страны. Главная задача — дать профактиву практические навыки, которые помогут улучшить его работу.

Центральным вопросом первого дня стала Концепция кадровой политики ФПБ. Заместитель председателя Федерации профсоюзов Александр Микша подчеркнул, что в новом документе ставка делается на омоложение кадров. Например, теперь в перспективный кадровый резерв должны быть включены работники до 35 лет, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, способные к управленческой деятельности.

«Большое внимание уделяется подбору кандидатов при выдвижении на руководящие профсоюзные выборные должности, — отметил Александр Микша. — Значение имеют их уровень профессионального образования, стаж работы в организации и профсоюзный опыт, понимание нужд и интересов людей, умение вести социальный диалог с нанимателем, деловые и личностные качества».

В документе есть разделы, посвященные мотивации профсоюзной работы, необходимости постоянно проходить обучение и повышать квалификацию. Также обозначены кри-

ВАЖНОЕ ЗВЕНО ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ



терии оценки эффективности деятельности профсоюзных кадров. К последним относятся процент охвата профсоюзным членством, создание новых первичек, наличие в организации коллективного договора, уровень социальной защищенности людей.

Вопрос правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Беларуси стал одним из главных во второй день семинара в Международном университете «МИТСО». Главными темами

этого дня стали вопросы правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Беларуси, противодействия коррупции и взаимодействия профсоюзов с Генеральной прокуратурой.

Перед профактивом выступили Генеральный прокурор Республики Беларусь Александр Конюк и Начальник управления правового обеспечения аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси Ирина Дрозд.

В частности, Ирина Дрозд отметила, что правозащитная деятельность включает в себя сразу несколько направлений. Среди них — участие в нормотворческой деятельности, в рассмотрении трудовых споров, проведение проверок, мониторингов и правовых приемов, консультирование граждан.

«В процессе нормотворческой деятельности ФПБ взаимодействует с Министерством труда и социальной защиты, Национальным центром законодательства и правовых исследований, другими государственными органами, депутатским корпусом, — рассказала Ирина Дрозд. — Разработчики проектов нормативных актов считаются с мнением Федерации профсоюзов, а все разногласия решаются во время согласительных совещаний».

Большое внимание на лекции было уделено проведению профсоюзных приемов. Начальник управления





том, что сервис оказался востребованным, говорят цифры – за 3 месяца его работы зафиксировано более 800 обращений.



практики, сформированного с участием правовых инспекторов труда ФПБ.

Профсоюзные активисты проявили большой интерес к правозащитной теме – из зала прозвучало немало вопросов. Они касались особенностей проведения выездных правовых приемных, права проводить мониторинги в организациях частной формы собственности, где нет профсоюзной организации. Немало вопросов



напомнила, что в настоящее время внедрена электронная система учета посетителей. А сейчас разрабатывается дополнительный программный продукт «Мониторинг состояния», с помощью которого можно будет выявлять проблемные вопросы, характерные для каждой из областей.

Также Ирина Дрозд рассказала об относительно новом ресурсе, созданном на интернет-портале Федерации профсоюзов 1prof.by. Он позволяет получить бесплатную юридическую помощь «в один клик». Алгоритм его работы весьма прост: человек описывает свою проблему, оставляет контактные данные, выбирает область, отрасль и специалиста, который может разрешить его ситуацию. О

Работа юридической службы будет совершенствоваться и в дальнейшем. В частности, планируется более тесное взаимодействие с органами прокуратуры и судами.

«Если в суды поступают иски, связанные с вопросами трудового законодательства, мы хотим об этом знать, чтобы при необходимости иметь возможность оказать человеку своевременную помощь», – проинформировала начальник Управления.

Среди других перспективных планов – издание сборника судебной

было связано и с юридической помощью по Интернету «в один клик». Спрашивали о том, нужно ли рассматривать анонимные обращения, а также оказывать ли помощь людям, не состоящим в профсоюзе. К слову, позиция Федерации профсоюзов в последнем вопросе однозначная – возможность бесплатно проконсультироваться должна быть у каждого, кто в этом нуждается.

В рамках семинара-совещания были организованы два круглых стола, на которых обсуждались вопросы организации работы профсоюзных объединений. У обучающихся была возможность поделиться опытом работы своих предприятий и организаций, обсудить вопросы, связанные с созданием первичек, проведением отчетно-выборных кампаний, мотивацией профсоюзного членства.

Состоялся ряд выездных мероприятий семинара, где продолжилось совершенствование практических навыков и новых теоретических знаний.

**По материалам
пресс-центра ФПБ**



МОТ имеет давнюю историю активной деятельности и достижений в деле обеспечения гендерного равенства в сфере труда и в обществе. Это общее дело является основным и важнейшим элементом мандата нашей Организации по претворению в жизнь принципа социальной справедливости в глобальных масштабах. Однако мы до сих пор еще весьма далеки от достижения цели обеспечения равенства, и темпы продвижения вперед к этой цели весьма медленны, неравномерны и неопределенны. В этом заключалась причина выдвижения инициативы столетия, касающейся трудящихся-женщин, — одной из семи таких инициатив, посвященных празднованию столетней годовщины МОТ и подготавливающих Организацию к будущим условиям, поскольку, несмотря на заметный прогресс, которого добилась МОТ и ее государства-члены, становится все очевиднее, что нам необходимо дополнить испытанные и проверенные временем инструменты политики в целях содействия равенству новыми и инновационными подходами. Простого продолжения нашей практики, которой мы придерживались в прошлом, недостаточно, чтобы преодолеть глубоко укоренившиеся структурные препятствия на пути обеспечения равенства. В настоящем докладе рассматриваются эти препятствия и предлагаются пути их преодоления благодаря энергичным действиям по обеспечению равенства.

Почему сфера труда несправедлива к женщинам?

Вклад женщин в национальную экономику очевиден как в богатых странах, так и в странах с формирующимся рынком, и экономика стран, привлекающих как можно больше женщин к рынку труда и удерживающих их в составе рабочей силы, считается «дальновидной». В промышленно развитых странах женщины по сравнению с мужчинами преобладают в сфере среднего и высшего специального образования, а во многих развивающихся странах они достигли гендерного паритета в области среднего образования.

Тем не менее о женщинах по-прежнему забывают — быть женщиной повсеместно означает, что вы имеете на 30% меньше шансов быть в составе рабочей силы и зачастую остаетесь на нижней ступени экономической лестницы. Лишь весьма немногим женщинам удается достичь вершины корпоративного мира. Большинство же женщин занимают низкооплачиваемые рабочие места и чрезвычайно широко представлены в неформальных и нестандартных формах занятости. За последние 15 лет занятость женщин стала все больше

ИНИЦИАТИВА, КАСАЮЩАЯСЯ ТРУДЯЩИХСЯ-ЖЕНЩИН: ИМПУЛЬС К ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА

(Из доклада Генерального директора МОТ Гая Райдера на 107-й сессии Международной конференции труда в 2018 году)



концентрироваться в конкретных, как правило, низкооплачиваемых родах занятий в секторе услуг. В результате еще более снижаются заработки женщин.

В глобальных масштабах труд женщин оплачивается примерно на 20% ниже, чем труд мужчин, из расчета месячной заработной платы, даже когда они выполняют одну и ту же работу или работу равной ценности. Они также с большей степенью вероятности могут подвергаться насилию и домогательствам в сфере труда. В последние месяцы случаи сексуальных домогательств против женщин широко освещаются в печати. Они свидетельствуют, что насилие и надругательства носят повсеместный характер, что ни одна страна или отрасль промышленности не могут избежать этого, и что все женщины независимо от их места в иерархической структуре уязвимы перед несправедливым и неправомерным обращением в сфере труда.

...Сегодня широко распространено мнение, что мы находимся на перепутье длинной дороги к гендерному равенству. ...Если мы не сможем принять конкретные меры по обеспечению гендерного равенства, достижение цели

обеспечения достойного труда для всех останется иллюзией.

...Многие и сложные факторы в различной степени и в зависимости от обстоятельств способствуют тому, что сфера труда остается несправедливой в отношении женщин.

Первое, в течение последних 50 лет, когда женщины стали вливаться в формальные рынки труда, причем постоянно и массово, сфера труда не адаптировалась к женщинам, а напротив требовала, чтобы женщины приспосабливались к ней — первоначально эта сфера формировалась мужчинами и для мужчин. В то же время оплачиваемая занятость как цель просто была включена в список задач женщин. Не ставился под сомнение традиционный «гендерный порядок», в котором женщины рассматривались как «лица, осуществляющие уход», а мужчины как «кормильцы»...

Второе, как следствие первого, женщины рассматривались и по-прежнему рассматриваются как «второстепенные» работники, даже когда они являются единственным или основным источником доходов домохозяйства. Непосредственным следствием этого является то, что женщины могут также



рассматриваться как «поденные работники», которых можно привлечь к работе или отказаться от их услуг, по мере необходимости. К женщинам могут также применяться стратегии поддержания конкурентоспособности за счет низкой заработной платы, в которых их резюмируемая покорность, мануальная ловкость и трудолюбие рассматриваются как конкурентные преимущества.

Третье, гендерное равенство обычно характеризуется как женский вопрос, не представляющий интереса для всех без исключения. Зачастую политика и меры, предлагаемые чтобы повысить статус женщин на рабочем месте, направлены на то, чтобы «разобраться» с женщинами.

Для примера – периодически повторяющимся набором пропагандистских стереотипов в настоящее время является то, что для получения более качественной работы необходимо привлечь больше женщин к изучению таких дисциплин, как наука, технология, инжиниринг и математика или позволить им вторгаться в чисто мужские профессии. Весьма редко слышатся призывы к юношам строить свою карьеру в традиционно женских профессиях, таких как работа среднего медицинского персонала. Это способствует упрочению мнения о женщинах как о менее ценных работниках, а их более низкая рыночная стоимость воспринимается как доказательство присущей им более низкой ценности, а не предвзятой оценки той ответственности или компетенций, которых требуют их рабочие места. В соответствии с этим формируются стимулы как для мужчин, так и для женщин в целях обеспечения предпочтительности «мужских» профессий и родов занятий перед «женскими» и проведения соответствующих направлений иссле-

дований. Обратной стороной медали является дальнейшее обесценивание преимущественно женских профессий и родов занятий и более низкая оплата труда, а также трудности, с которыми сталкиваются мужчины и женщины при выборе образа жизни или трудовой деятельности, которую они хотели бы осуществлять. В результате трансформационные процессы в гендерных взаимосвязях на рабочих местах, в семьях и обществах носят односторонний и неравномерный характер.

Четвертое, несмотря на многие отрядные исключения, приверженность мужчин принципам гендерного равенства весьма призрачна и неоднородна. Это соответствует убеждению в том, что необходимо «разобраться» с женщинами, а не с мужчинами или теми экономическими системами и учреждениями, которые формируют нашу жизнь и трудовую деятельность...

Для некоторых ситуация ничуть не изменилась. Одни мужчины просто не видят в гендерном неравенстве проблемы и могут считать, что этот вопрос касается лишь отдельных случаев и не является социальной проблемой, требующей политической воли, для того чтобы изменить несправедливые структуры и модели поведения. Другие могут быть убеждены в том, что гендерные противоречия в сфере труда должны быть преодолены. Однако они могут не отдавать себе отчета в том, что отдельные модели поведения и практики, в том числе в домашних условиях, усиливают и закрепляют именно те проявления несправедливости, с которыми они хотели бы покончить, или они могут быть не уверены в том, какие шаги следует предпринять в этом отношении.

Кое-кто может считать, что достижение гендерного паритета является игрой «кто кого», в которой победа для женщин является проигрышем для мужчин. Это в первую очередь касается тех случаев, когда перспективы на рынке труда весьма неопределенны, а конкурентная борьба достигла особого накала...

Системные или структурные препятствия на пути обеспечения равенства в сфере труда являются наиболее труднопреодолимыми и наиболее невосприимчивыми к многочисленным официальным и формальным законодательным и институциональным мерам, нацеленным на содействие равенству обращения, которые внедрялись и внедряются в течение последних 50 и более лет...

За последние приблизительно 15 лет практически не произошло никаких изменений с точки зрения положения женщин на местах, несмотря на совершенствование законодательства и политики. Именно эта отрезвляющая реальность заставила бывшего Генерального секретаря ООН учредить

в 2016 году Группу высокого уровня по расширению экономических прав и возможностей женщин, которая в прошлом году утвердила «дорожную карту» по обеспечению гендерного равенства.

Именно поэтому также гендерное равенство и наделение женщин правами и возможностями является одной из 17 Целей в области устойчивого развития (ЦУР) Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года), и это также является причиной того, что обеспечение достойного труда для обоих полов и гарантия принципа равной оплаты за труд равной ценности к 2030 году является одной из задач Цели 8, касающейся устойчивого и всеохватного роста и достойного труда...

Для достижения ускоренного прогресса в направлении обеспечения равенства необходимо добиться ускоренных темпов преобразований в сфере труда. Неспособность или нежелание поступить таким образом неизбежно приговорит нас к будущему сферы труда, которое по-прежнему будет характеризоваться гендерным неравенством...

Безусловно, гендерное неравенство в сфере труда не может быть устранено лишь благодаря экономическому росту и повышению уровня жизни. В исследованиях МОТ последнего времени указывается на ряд других факторов и их взаимное влияние. Помимо общеобразовательных достижений женщин, такие факторы включают: характер и траекторию экономического развития под воздействием технологий и процесса глобализации, виды и качество рабочих мест, предлагаемых женщинам, и наличие адекватной поддержки со стороны семьи и общества, оказываемой девочкам и женщинам, чтобы они могли работать вне дома...

Уход и обслуживание чрезвычайно важны для воспроизводства современной рабочей силы и для развития детей, чтобы они могли расти, учиться и приобретать профессиональные навыки в нормальных условиях. Это столь же важно и для лиц пожилого возраста. Поскольку продолжительность жизни и численность пожилых лиц повышаются как в промышленно развитых странах, так и в странах с формирующимся рынком, такие лица более подвержены хроническим заболеваниям и инвалидности, в результате чего они нуждаются в специальном уходе. По мере того как сокращается численность трудоспособного населения, необходимо будет расширить участие женщин в составе рабочей силы, чтобы компенсировать общее сокращение предложения трудовых ресурсов. Однако такое их участие будет зависеть от того, какие объемы неоплачиваемого труда в домохозяйстве и по уходу и обслуживанию они смогут перепоручить и насколько до-

стойными будут имеющиеся оплачиваемые рабочие места. В том случае если качество последних слишком низкое, не велики стимулы для них работать вне дома, по крайней мере для тех женщин, которые могут себе позволить не работать, и столь же ничтожны стимулы для мужчин занимать такие рабочие места. Это, в свою очередь, приведет к серьезным дефицитам в сфере ухода...

Новые возможности и старые проблемы

...Цифровизация экономики и технологические инновации также определяются как источник многообещающих возможностей в сфере занятости, особенно для женщин. Например, технология за счет того, что она дает возможность выполнять без затруднений рабочие задания, которые в прошлом требовали значительных физических усилий, может содействовать устранению ограничений, препятствующих женщинам занимать некоторые «мужские» рабочие места, и тем самым может способствовать снижению профессиональной гендерной сегрегации. Помимо этого, дистанционная работа и другие трудовые договоренности и формы труда, такие как те, которые поддерживаются цифровыми платформами, могут позволить выполнять работу в любом месте и в любое наиболее подходящее для работника время. Вполне возможно, что это вполне позволит обеспечить учет как ответственности женщин и мужчин за услуги по уходу, так и их потребность получать доход. Безусловно, имеются свидетельства того, что женщины, занимающиеся дистанционной работой или работой «всем миром» (краудворк), поступают таким образом, чтобы сочетать трудовую деятельность и семейные обязанности, и рады тому, что они могут получать доход, которого иначе они были бы лишены. Однако хотя та-

кие трудовые договоренности дают работникам большую свободу действий и возможность самим решать, где и когда они должны выполнять работу, такие формы труда также выдвигают на повестку дня новые проблемы...

Женщины, в отличие от мужчин, часто заявляют, что они недосыпают и чувствуют себя изолированными. Оплачиваемая занятость, безусловно, является возможностью для женщин взаимодействовать с людьми помимо членов своей семьи, приобретать друзей, обмениваться мнениями и делиться опытом. Работа вне дома может также помочь женщинам расстаться с партнером, подвергающим их насилию. Работа в стенах дома сокращает все такие возможности...

В ходе исследований МОТ, посвященных сравнению заработков женщин и мужчин, занятых в краудворке в рамках мини-гигплатформ, был сделан вывод о том, что мужчины зарабатывают больше женщин. Этот вывод тем более интересен, что цифровые платформы не идентифицируют пол работника, поэтому отсутствует риск предвзятого отношения со стороны работодателя. Представляется, что причина такого несоответствия в оплате труда мужчин и женщин, принимая во внимание фактор уровня образования и опыт работы в этой форме занятости или в режиме оффлайн, является то, что женщины, как правило, выбирают виды занятий, которые предъявляют более низкие требования с точки зрения постоянной сосредоточенности и которые оплачиваются не столь высоко, как более сложные платформенные операции. «Предпочтения» женщин выполнять менее сложные задания объясняются тем фактом, что в отличие от мужчин они должны были сочетать свои платформенные операции с домашними обязанностями, в результате чего уча-

щались перебои в работе. Более простые платформенные операции, таким образом, являются единственным возможным вариантом для многих женщин, в том случае, если их обязанности по уходу и обслуживанию не снижаются. Это дает основание полагать, что поиск эффективных путей обеспечения сочетания неоплачиваемой работы по уходу и оплачиваемой занятости, в том числе в рамках государственной политики, является ключевым вопросом для всех женщин, независимо от того, где находится их рабочее место – дома, в помещении, предоставляемом работодателем, или где-либо еще...

Необходимо определить, что требуется для обеспечения того, чтобы возможности и риски, связанные с цифровой экономикой, регулировались таким образом, чтобы преодолеть профессиональную гендерную дискриминацию и покончить с положением, когда заработки женщин ниже, чем заработки мужчин, и, напротив, обеспечить сокращение и устранение существующих несоответствий...

«Работа по вызову» становится все более распространенным явлением в таких секторах, как розничная торговля, гостиничный бизнес, здравоохранение и образование, в которых повсеместно занято большое число женщин. Эти формы занятости характеризуются уведомлением о графике работы за короткий срок, широкими колебаниями режима работы и практически неучастием работников в составлении графиков работы. Это затрудняет планирование семейных и бытовых обязанностей и оказывает также негативное воздействие на личностные взаимоотношения. Зарботки остаются низкими и непредсказуемыми, а меры социальной защиты либо вовсе отсутствуют, либо недостаточны...

Как показывает опрос службы Гэллага и МОТ, и женщины, и мужчины во всех регионах назвали фактор сочетания трудовых и семейных обязанностей и доступные по цене услуги по уходу как одну из серьезнейших проблем, с которыми женщины сталкиваются в сфере труда... Результаты исследований говорят о том, что рождение ребенка сопряжено со снижением заработной платы по причине прерывания стажа и бытующего о матерях мнения как о менее перспективных и готовых трудиться работниках по сравнению с мужчинами. По-другому обстоит дело с отцами: считается, что они больше нуждаются в заработках и поэтому более лояльны и трудолюбивы и соответственно заслуживают надбавок к заработной плате. Кем бы ни работала женщина, сколько бы она ни зарабатывала и чего бы она ни желала, на нее по-прежнему возлагается основная ответственность за семью и работу по дому, хотя более



образованные женщины с более высокими заработками все чаще перепоручают эти обязанности, по крайней мере частично.

Вызов, который предстоит преодолеть, связан с тем, как решить эту дилемму, связанную с временем, деньгами и правом выбора, чтобы женщины испытывали меньше дефицита времени и дохода. Мужчин также необходимо освободить от чрезмерно продолжительной работы, чтобы они могли уделять больше времени семье и участвовать в работе по дому. Такое изменение баланса обсуждается в ходе широких дебатов, которые сегодня посвящаются месту, которое работа, семья, досуг и общественная жизнь должны занимать в полноценной жизни, а также роли, которую в этой связи должно играть государство. Эта озабоченность в значительной степени предопределила создание МОТ и 100 лет спустя стала проявляться с новой силой. В основе стремления к полному равенству в сфере труда лежит давняя идея о том, что социальный прогресс отчасти означает, что все более производительные методы организации труда должны избавлять женщин и мужчин от долгих часов работы и давать им больше времени на другие дела, которые они выбирают сами...

На протяжении десятилетий подход МОТ сместился от первоначально узкого акцента на защиту женщин-работников к гендерному равенству как самоцели и как средству обеспечения социальной справедливости. Это нашло свое отражение в эволюции системы международных трудовых норм МОТ и в резолюциях, периодически принимаемых Международной конференцией труда начиная с 1975 года, который был провозглашен Международным годом женщин...

Конференция отметила его принятием Декларации о равенстве возможностей и обращения для трудящихся женщин, в которой излагается ряд положений «в качестве целей, которые должны последовательно достигаться в отношении вовлечения женщин в экономическую жизнь». В Декларации признается, что статус женщин в сфере труда не может измениться без пересмотра роли мужчин в обществе и семье. В ней также признается, что решение проблем женщин, равно как и мужчин, в сфере труда должно происходить в рамках одних и тех же общих основ экономического и социального развития. Во многих отношениях МОТ находится в авангарде движения за гендерное равенство в сфере труда, ярким примером чему служит принцип равного вознаграждения за труд равной ценности...

Во время тематического обсуждения, состоявшегося в МБТ (Междуна-



родное бюро труда) по случаю Международного женского дня в 2014 году, Боб Хеппл не только выступил за формирование механизмов рассмотрения индивидуальных жалоб, но и призвал правительства законодательно закрепить абсолютную обязанность работодателей содействовать равенству и созданию доступных систем урегулирования споров. Он предложил рассмотреть вопрос о том, каким образом конвенции МОТ, посвященные вопросам равенства, могли бы полнее использоваться в поддержку программ, оказывающих преобразующее воздействие на ситуацию с равенством, в том числе поддерживать введение оплачиваемого родительского отпуска и признавать ценность неоплачиваемого труда.

В целях дальнейшего изучения этих вопросов МОТ в рамках инициативы, касающейся трудящихся-женщин, совместно с Оксфордским центром по правам человека и Кентским университетом Соединенного Королевства организовали в мае 2017 года конференцию по теме «Лучшее будущее для работающих женщин: правовые и политические стратегии». Ее участники пришли к выводу, что законодательство необходимо перестраивать на основе ряда консенсусных принципов и целей, которые позволят обеспечить работающим женщинам лучшее будущее. К ним относится понятие «паритетное участие», т.е. способность каждой женщины выбирать свой жизненный путь и пользоваться равным правом на выражение своего мнения, равно как и принципы представительства, коллективных действий и эмансипации. Участники конференции обсудили новые подходы к регулированию, уделив внимание не только равенству обращения и возможностей, но и равенству результатов, что тесно связано с механизмами правоприменения.

Необходимо, чтобы МБТ также задумалось о собственных обязанностях. В действиях, предпринимаемых МБТ в поддержку гендерного равенства, ему не всегда удается избежать раздробленности и разобщенности в работе. В таких случаях снижается ее эффективность, поскольку структурные препятствия на пути женщин взаимосвязаны и должны преодолеваются как таковые. Решать эти проблемы призваны инициатива, касающаяся трудящихся-женщин, и реформы, инициированные в 2013 году в отношении структуры, существа и методов работы МОТ в этой области. При этом очевидно, что необходимо прилагать дополнительные согласованные усилия. Крайне важно, чтобы мы умело разрешили эту дилемму времени, денег и права выбора и положили конец насилию и домогательствам в сфере труда. Это означает, что все вместе мы должны выйти за рамки деятельности «в обычном режиме»...

Откровенно «преобразующий» характер целей Повестки дня до 2030 года настоятельно требует поворота от разочаровывающе медленных темпов постепенного прогресса, достигаемого на основе применения уже принятых актов, а также выхода за рамки деятельности «в обычном режиме». Это не означает, что должны быть отринуты опыт и инструменты прошлого: они позволили добиться значимых результатов и могут способствовать достижению новых результатов. Однако их необходимо непременно дополнить новыми, инновационными подходами. Ниже приводятся пять составляющих нового импульса движения к равенству...

1. Магистральный путь к новой экономике ухода... В мире пятая часть работающих женщин заняты в секторах здравоохранения, образования и домашнего труда. Справедливое признание ценности профессий, связанных с

уходом, и повышение их качества в соответствии с требованиями достойного труда позволят значительно улучшить условия жизни женщин и привлечь в эти профессии большее число мужчин... Необходимые инвестиции в сектор ухода потребуют создания соответствующего бюджетного пространства и глубокого переосмысления приоритетов государственных расходов и налоговых систем. Правительствам также потребуется принять стратегические решения о масштабах и условиях участия частного сектора в оказании услуг по уходу... Это подразумевает деятельность, выходящую за рамки программ безвозмездных денежных выплат и охватывающую государственные службы по уходу, социально-трудовые объекты, такие как служебные и общественные ясли, а также тщательно продуманную политику семейных отпусков.

Цель должна заключаться в перестройке или модернизации систем социальной защиты и установлении минимальных уровней социальной защиты на основе «всеобщей модели ухода», в рамках которой женщины и мужчины оказывают платные и бесплатные услуги по уходу...

2. Расширение возможностей женщин распоряжаться своим временем... С точки зрения гендерного равенства имеются веские аргументы в пользу того, чтобы женщины, равно как и мужчины, имели право требовать и применять такие режимы рабочего времени, которые соответствуют их индивидуальным потребностям и предпочтениям...

Существует целый ряд вопросов, которые необходимо решить, чтобы инновационные формы организации труда способствовали укреплению равенства, а не усугубляли существующие негативные факторы... Именно работники должны иметь право определять или как минимум играть существенную роль в установлении продолжительности своего рабочего времени. Выбор может быть сделан из набора предопределенных вариантов или с учетом конкретных потребностей отдельного работника... Такой подход к организации рабочего времени в значительной степени зависит от роли социального диалога и коллективных переговоров. Маловероятно, чтобы можно было найти одни и те же решения для всех, которые соответствовали бы самым разным обстоятельствам, но при этом весьма вероятно, что совместные усилия непосредственных участников, т.е. работодателей и работников, могут позволить им найти оптимальные решения, отвечающие их частным потребностям. Очевидно, что правительству принадлежит определенная роль в стимулировании таких процессов и установлении их параметров, например, путем за-

крепления права работников требовать установления конкретных режимов рабочего времени.

Для миллионов женщин в развивающихся странах, особенно в сельских районах с низкими доходами населения, самым действенным способом укрепления контроля над своим временем являются инвестиции в дорожную, энергетическую, водную и коммуникационную инфраструктуру, что может значительно сократить время, которое женщины часто вынуждены посвящать домашним делам, например, принести воду и собрать хворост, а также время, затрачиваемое на поездки на работу. Кроме того, формализация трудовой деятельности, которая зачастую осуществляется в условиях хронической неформальной неполной занятости, может женщинам в ситуации, когда они вынуждены работать, чтобы прокормить себя, возможно, посвящая этому практически все свое рабочее время...

3. Справедливая оценка труда женщин. В течение нескольких десятилетий проблема исторической недооценки – или откровенного непризнания – труда женщин решается посредством механизмов объективного признания ценности труда, что является необходимым и логичным условием, сопутствующим закреплению основополагающего принципа равной оплаты за труд равной ценности. Чтобы добиться от этих механизмов полной отдачи, их необходимо лучше понимать и эффективнее применять. Их следует дополнить двумя взаимосвязанными подходами.

Первый нацелен на разработку статистических методов в целях точной оценки вклада женщин в развитие экономики и общества; их использование может быть расширено благодаря ранее упоминавшимся инновационным концепциям трудовой деятельности, принятым Международной конференцией статистиков труда. Если верен принцип «без оценки нет учета», меры, направленные на измерение стоимости трудового вклада женщин в любой форме, могут заложить прочные основы инновационной, действенной политики, способствующей достижению равенства. Они могут подкрепляться фактами, которые будут представлены МОТ в докладе Global Wage Report 2018/19 (Заработная плата в мире в 2018–19 годах) и результатами деятельности ЕРПС.

Второй подход нацелен на обеспечение прозрачности в отношении различий в оплате труда женщин и мужчин. Сводные национальные данные о разрыве в оплате труда мужчин и женщин в государствах-членах регулярно публикуются на протяжении многих лет и привлекают к себе значительное внимание. Однако в последнее время интерес стал проявляться к отчетности по вопросам

гендерных различий в оплате труда на уровне предприятий; в некоторых случаях такая отчетность стала обязательной. Это показывает явные выгоды адресного изучения конкретных причин и последствий неравенства в оплате труда и в способах их устранения.

4. Усиление влияния и расширение представительства женщин. После того как было принято решение посвятить настоящий доклад инициативе, касающейся трудящихся-женщин, по всему миру прокатилась беспрецедентная волна протестов против несправедливого обращения с женщинами на работе и в быту. Примечательно то, как прозвучал и как был услышан голос женщин, усиленный и услышанный через социальные сети, и какие за этим последовали перемены. Это служит многозначительным напоминанием о том, что право выбора женщин – важный вопрос, и что МОТ ответственна за его решение... Это стало результатом общей убежденности трехсторонних участников в необходимости предпринимать дополнительные усилия для расширения участия женщин в жизни Организации. Тем не менее результаты мониторинга показывают, что несмотря на достигнутый в некоторых областях прогресс, хотя и неравномерный, общие результаты отстают, порой значительно, от поставленных высоких целей. Разумеется, МБТ должно отчитываться за свои результаты перед трехсторонними участниками, и в равной мере справедливо, что трехсторонним участникам необходимо проанализировать собственные результаты, касающиеся выдвижения женщин для участия в форумах и практической деятельности МОТ...

5. Положить конец насилию и домогательствам. Широко освещаемые в СМИ факты последнего времени, связанные с характером и масштабом проявлений насилия и домогательств в отношении женщин, и всемирная реакция на них последовали вскоре за решением МОТ включить в повестку дня 108-й сессии (2019 год)... Неоспорим тот факт, что притеснения, которым женщины по-прежнему подвергаются в сфере труда, несмотря на реально достигнутый прогресс, в том числе посредством МОТ, являются, пожалуй, самым вопиющим и масштабным нарушением принципа социальной справедливости. Именно поэтому новый импульс к обеспечению равенства является таким неотложным, центральным приоритетом МОТ в канун ее столетия, когда Организация пытается заглянуть в будущее..., чтобы выполнить одно из ключевых обязательств своего мандата – обеспечить лучшее, справедливое будущее для всех женщин и мужчин.

(Публикуется в сокращении)

ЕАЭС: ЗА АКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

В Санкт-Петербурге лидеры России, Армении, Белоруссии, Казахстана и Киргизии согласовали масштабные программы формирования общих рынков газа, нефти и нефтепродуктов к 2025 году. На саммите внесено предложение создать общую группировку спутников, а также повысить экономический суверенитет стран евразийской пятерки за счет создания единой инфраструктуры расчетов.

По итогам саммита подписаны документы, необходимые для формирования зоны свободной торговли с Ираном и заключения торгово-экономического соглашения с Китаем. Кроме того, лидеры стран ЕАЭС поручили продолжить работу над методикой расчета цены транзита газа. Решено рассмотреть вопросы упрощения порядка передвижения граждан, наладить более тесное взаимодействие в области здравоохранения, образования, туризма, спорта и культуры.

В 2019 году эстафету председательства в ЕАЭС приняла Армения (от России).

К СОЗДАНИЮ ЕДИНОЙ СОЮЗНОЙ ВИЗЫ

В Минске прошла встреча представителей делегаций стран, входящих в Евразийский экономический союз (ЕАЭС). Договорились объединять усилия по формированию единых рынков, имея в виду ратифицировать соглашение о маркировке товаров средствами идентификации и получить полноценный механизм против серых схем в торговле.

К таким же сложным темам, по которым предстоит продолжить работу, отнесены вопросы формирования общих рынков нефти и газа, проекта финансового рынка союза. Последний должен заработать с 2025 года, но страны уже приступили к подготовке необходимых документов.

Активно страны ЕАЭС включились в работу над цифровой повесткой организации – существует договоренность о формировании единого цифрового евразийского пространства.

Союзное государство России и Белоруссии развивается в условиях жесточайшей конкуренции, заявил государственный секретарь объединения Григорий Рапота. Например, в рамках проекта нового «Шелкового пути» России и Белоруссии надо постараться, чтобы в полной мере использовать свое географическое положение для создания транспортных маршрутов между Западной Европой и Восточной Азией.

Одним из практических шагов, способных оживить и турпотоки, и деловой климат внутри Союзного государства, может стать соглашение о взаимном признании виз. Сейчас граждане третьих стран должны попадать и в Россию, и в Белоруссию через внешнюю границу, это затрудняет поездки из одной страны в другую наземным транспортом. Это соглашение – первый шаг к созданию единой союзной визы.

ДЛЯ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

В Баку (Азербайджан) на министерском совете Организации Черноморского экономического сотрудничества (ЧЭС) было предложено заключить меморандум о взаимопонимании между Евразийским экономическим союзом (ЕАЭС) и ЧЭС. Речь идет об одном из элементов единого экономического пространства без таможенных и торговых барьеров от Лиссабона до Владивостока. Меморандум о взаимопонимании – масштабное соглашение, которое позволит двум структурам развивать совместные проекты, в первую очередь транспортные и логистические, а в перспективе – достичь интеграции.

На сегодня в составе ЧЭС 12 государств: Азербайджан, Албания, Армения, Болгария, Греция, Грузия, Молдавия, Россия, Румыния, Сербия, Турция, Украина. Плюс еще 14 стран и организаций являются наблюдателями и партнерами в отдельных переговорах.

В стадии обсуждения два проекта. Это создание «единого окна», упрощающего таможенные процедуры в ЧЭС, и Стратегия упрощения торговли. Представители государств-членов ЧЭС, участвующие в переговорах, сходятся во мнении, что надо использовать удачные мировые наработки, чтобы развивать региональную торговлю. В частности, есть намерение воспользоваться для этого опытом Европейской экономической комиссии ООН.

В том числе это касается и двух транспортных проектов, которые уже не первый год обсуждаются на заседаниях ЧЭС всех уровней. Первый из них – это кольцевая дорога вокруг Черного моря, второй – развитие морских маршрутов грузовых и пассажирских перевозок.

ОБЩНОСТЬ НАУЧНЫХ ИНТЕРЕСОВ

В структуре Карельского научного центра РАН и Национальной академии наук Беларуси множество точек соприкосновения ученых двух регионов.

Есть институты леса, геологии, экономики, изучения языка и литературы... В ходе недавней рабочей поездки Государственного секретаря Союзного государства Григория Рапоты в Карелию общность научных интересов была отмечена особо.

И вот на старте 2019 года она получила еще одно подтверждение. В Минске временно исполняющая обязанности председателя Карельского научного центра РАН Ольга Бахмет подписала договор о сотрудничестве с Национальной академией наук Беларуси.

С белорусской стороны документ скрепил подписью первый заместитель Председателя Президиума Академии Сергей Чижик. Говоря о важности развития научного сотрудничества с российскими коллегами, он отметил актуальность совместной подготовки научных кадров высшей квалификации и реализацию проектов в области природопользования:

– Карелия и Беларусь богаты лесными ресурсами. Совместные работы ученых в области природоохранных технологий представляют особую важность для экологии наших регионов.

Совместные работы ученых Беларуси и Карелии в области природоохранных технологий представляют особую важность для экологии

И это далеко не единственная возможность совместного развития научного потенциала Беларуси и Карелии. Предполагается, что благодаря договору о сотрудничестве более благоприятными станут условия для обмена идеями и научной информацией, организации совместных исследований, научных командировок и стажировок, участия в общих заявках на получение национальных и международных грантов. В перспективе – создание предприятий для реализации совместных научно-технических разработок, организация производства в технопарковых зонах.

ЗАРПЛАТА – ДЛЯ СЧАСТЬЯ

Сервис Superjob в ходе исследования выяснил, какая сумма в денежном эквиваленте необходима россиянам для счастья. Оказалось, что самые высокие запросы у жителей Владивостока – им требуется 208 тысяч рублей в месяц. Почти вдвое меньше нужно для счастья в Набережных Челнах и Оренбурге – по 116 тысяч рублей или более 10 МРОТ для Республики Татарстан и Оренбургской области. Москвичи назвали сумму в 207 тысяч рублей (11 МРОТ по Москве), жители Ростова-на-Дону будут счастливы, получая около 203 тысячи рублей ежемесячно (17 МРОТ для региона). Запросы жителей северной столицы скромнее и составляют 160 тысяч рублей в месяц или, 9,4 МРОТ по Санкт-Петербургу.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ – В ДЕЙСТВИИ

В Молдове с 1 июля 2019 года лица, получающие пособие по уходу за ребенком, смогут получать параллельно и пособие, и зарплату в случае возвращения на работу. А начиная с 1 января 2020 года право на ежемесячное пособие на ребенка будет факультативным. Бенефициар будет получать на выбор либо пособие в размере 30% от назначенной расчетной базы за каждый год до тех пор, пока ребенку не исполнится три года, либо будет получать пособие до того, как ребенку исполнится два года, в первый год в размере 60% от назначенной расчетной базы, а во второй – 30%.

Кроме того, предлагается установить пособия по временной нетрудоспособности по причине туберкулеза, СПИДА и онкозаболеваний независимо от страхового стажа. Установление, начисление и выплату пособия по временной нетрудоспособности будет осуществлять национальная касса социального страхования.

ОТКРЫЛИ БОЛЕЕ 200 НОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В течение 2019 года, по оценкам экспертов и госслужащих, темпы развития в Кыргызстане достигнут 4%. Рост, как ожидается, поддержат все отрасли реальной экономики, формирующие в целом ВВП страны, а также налоговые сборы.

Наибольший вклад будет обеспечен со стороны сфер, оказывающих услуги, – 1,74 процентного пункта, – цитируют в Минэкономике среднесрочный прогноз развития республики. Вклады же других отраслей будут умеренными: строительства – 0,97, промышленности – 0,41, сельского хозяйства – 0,34 процентного пункта. 0,52 процентного пункта в росте ВВП придется на долю налоговых сборов на продукты и импорт.

Сфера услуг заняла нишу основного источника роста в экономике страны практически сразу после распада СССР и связанной с ним деиндустриализацией.

В числе факторов, которые могут оказать позитивное влияние на развитие экономики Кыргызстана в 2019 году, правительство рассматривает рост объема денежных переводов от мигрантов и связанное с ним увеличение потребительского спроса, расширение доступа предпринимателей к финансовым инструментам, в частности, Российско-Киргизского фонда развития, Государственного ипотечной компании, Гарантийного фонда, программы «Финансирование сельского хозяйства». В целях поддержки сельских предпринимателей новые предприятия

освобождены от проверок надзорных органов сроком на три года, построены новые лаборатории по сертификации и стандартизации продукции, даны значительные налоговые послабления местным предприятиям, занимающимся переработкой сельхозпродукции, улучшено финансирование сферы сельского хозяйства. Все эти и другие меры дали возможность в 2018 году открыть более 200 новых предприятий, занимающихся переработкой, хранением и сортировкой сельхозпродукции, а также в сфере текстильно-швейного, строительного производства. В наступившем году развитие регионов останется приоритетным направлением государственной политики.

ВОССТАНАВЛИВАЕТСЯ МУЗЕЙ ПРЖЕВАЛЬСКОГО

Принято решение и выделены средства с киргизской и российской сторон на капитальный ремонт музея имени Николая Пржевальского и благоустройство его территории в городе Каракол (Кыргызстан), когда-то носившем имя известного путешественника. Провести работы решено в связи с празднованием в 2019 году 180-летия исследователя, совершившего несколько важных экспедиций в Центральную Азию.

Пржевальский – русский путешественник и натуралист, почетный член Санкт-Петербургской Академии наук и действительный член Императорского Русского географического общества, генерал-майор. Николай Михайлович внес огромный вклад в исследование Центральной Азии. Открыл ряд новых видов животных, включая дикого верблюда и лошадей Пржевальского. Похоронен на берегу озера Иссык-Куль недалеко от города Каракол.

По словам директора музейного комплекса Зинагуль Камбарово, капитальный ремонт в здании никогда не проводился, хотя его построили более полувека назад. В 2019 в Кыргызстане при поддержке посольства РФ и «Русского географического общества» будет проведена масштабная конференция о Николае Пржевальском и его роли в исследовании Центральной Азии, а также опубликован сборник монографий, посвященный путешественнику, с описанием его пребывания на Тянь-Шане.

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ. А КАК У НИХ?

Во Франции система выплаты пособий отлажена и проверена годами. Основным условием для получения пособия в случае утраты работы является взнос в Фонд социального обеспечения – его уплачивают только лица, полу-

чающие зарплату, даже те, кто старше 65 лет и работает. Не делают взносы бизнесмены – но они и не имеют права на пособие по безработице. Правда, взносы не гарантируют получения пособия. Проверяется еще ряд условий: что человек не уволился по собственному желанию, проработал в последнем месте не меньше четырех месяцев, находится в активном поиске работы (и соответственно зарегистрирован в Центре занятости), не получает государственную пенсию по старости, а также физически работоспособен.

Продолжительность выплат зависит от возраста получателя и периода, в течение которого тот делал взносы. Так, человек до 52 лет, делавший взносы хотя бы четыре месяца на протяжении последних 28 месяцев, может рассчитывать на 24 месяца получения пособия. Люди в возрасте 53 и 54 лет могут получать пособие в течение 30 месяцев, а гражданам в возрасте 55 лет и старше будут выплачивать его 36 месяцев.

Пособия рассчитываются по последней зарплате. Их ежедневная величина не может превышать 75% прошлого ежедневного заработка. Лица, ставшие безработными из-за увольнения, имеют право на дополнительные льготы. Существуют особые правила для сезонных работников и работников индустрии развлечений. Кроме того, безработный, занятый неполный рабочий день или по краткосрочному контракту, по-прежнему имеет право на получение части своего пособия.

ИГРЫ КАК СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО РАЗЛИЧНЫХ КУЛЬТУР

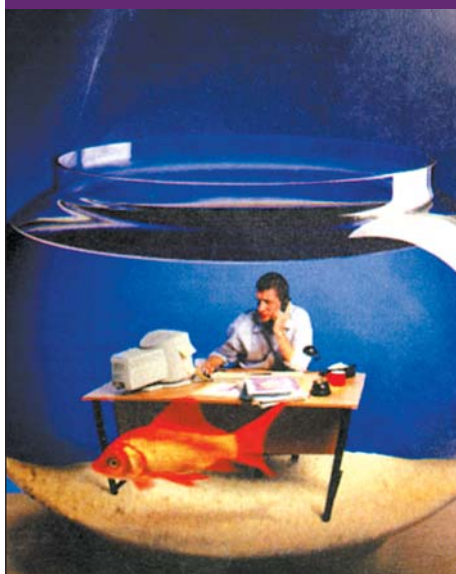
Ученые археологи обнаружили в Азербайджане... настольную игру возрастом около 4000 лет. Речь идет об игре бронзового века, известной как «58 лунок». Ее также называли «Псы и шакалы», – палочки с изображениями голов которых и вставлялись в отверстия.

Игра была широко распространена в Древнем Египте и Месопотамии. Лунки высверливали на плоском поле, для изготовления которого использовали камень, глину, дерево или слоновую кость. Игроки получали по пять палочек с головами псов и шакалов.

Они кидали кости и перемещали палочки в соответствии с выпавшими числами. Кстати, эту игру считают предшественником нарда. Игру датировали по орнаменту, который соответствует бронзовому веку. Подобные рисунки в ту эпоху использовались только в Месопотамии, Египте и некоторых ближневосточных регионах.

Находка доказывает, что пастухи современного Азербайджана имели налаженные контакты с ближневосточным миром, а настольные игры были связующим звеном различных культур.

ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ



О НОВЫХ ПОЛОЖЕНИЯХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ СНТ

С 1 января 2019 года вступил в силу Закон «О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан», который будет определять права и обязанности садоводов. Дачников ждут изменения, касающиеся строительства дач и их оформления, а также оплаты взносов за содержание общего имущества. Закон также внес ряд поправок, которые непосредственно коснутся владельцев садовых и огородных земельных участков.

По оценке председателя Профсоюза садоводов России Людмилы Голосовой, новый закон, помимо новшеств, принесет еще и некоторые проблемы для дачников, поскольку он убирает институт уполномоченных и общих собраний, на которых принимают сметы, подтверждающие финансовую деятельность СНТ. «Закон фактически уничтожает институт уполномоченных. С момента вступления его в силу, в СНТ с численностью от 250 членов нельзя будет принять ни одно решение по ведению административно-хозяйственной, финансово-бухгалтерской деятельности в отсутствие кворума. При отсутствии кворума общее собрание в очно-заочной форме будет несостоятельно», — говорит Голосова.

С 1 января 2019 года на даче можно будет прописаться, но для этого нужно, чтобы дом соответствовал требованиям для постоянного проживания и был возведен на предназначенной для этой территории. Согласно закону, жилое строение должно быть капитальным, с проведенными коммуникациями и присвоенным почтовым адресом. Помимо этого, дом должен соответствовать определенным нормам. В нем не должно быть больше трех этажей, а его высота не должна превышать 20 метров.

Однако если до 1 января 2019 года строение было зарегистрировано в ЕГРН как «нежилое» и при этом оно не

является хозяйственной постройкой, то такое строение автоматически будет признано садовым домом и прописаться в нем будет нельзя. С нового года все капитальные здания будут регистрироваться в ЕГРН. Те объекты, которые были зарегистрированы со статусом жилое строение, с нового года приравняют к жилым, и те граждане, которые были поставлены на жилищный учет до 1 января 2019 года, сохраняют регистрацию, в отличие от тех, кто имеет летний садовый дом. В нем прописаться будет нельзя, поскольку он не является капитальным строением с соответствующими коммуникациями.

С нового года изменился список строений, которые можно будет возвести на огородных и садовых земельных участках. Теперь на них будет запрещено возведение любой недвижимости. На таком участке можно будет построить лишь временные хозяйственные постройки для хранения инвентаря и урожая. А на садовом можно будет построить исключительно садовый дом, а не жилой. Такое строение не будет считаться жилым, а будет служить исключительно для отдыха и временного пребывания людей, поскольку не является капитальным.

«Федеральный закон № 217 окончательно разрушил огороднические некоммерческие товарищества, обязав граждан на данных землях возводить только строения для садового инвентаря, то есть предлагают время отдыха проводить под пальящим солнцем или проливным дождем», — говорит Голосова.

Садоводам, которые захотят зарегистрировать жилой дом, понадобится разрешение на строительство. С нового года вводится уведомительный порядок строительства и оформления права собственности в СНТ. Перед тем как начать возводить дом, нужно будет уведомить об этом орган местного самоуправления или поселковую администрацию. Сделать это можно заказным письмом, лично, через МФЦ или через портал госуслуг. Обязательная оправка такого уведомления будет касаться жилых домов, а также строений для ведения садоводства и дачного хозяйства. Те владельцы дачных или садовых участков, которые начали строительство или реконструкцию жилого дома (на дачном участке) или жилого строения (на садовом и дачном участке) до внесения 4 августа 2018 года изменений в Градостроительный кодекс, могут направить такое уведомление до 1 марта 2019 года.

Владельцам загородных участков нужно будет платить за содержание общего имущества в безналичной форме. Размер взносов будут определять на общем собрании товарищества. В соответствии с новым законом, за использование общего имущества, расположенного в границах СНТ, всем дачникам придется платить взносы наравне с другими членами товарищества на равных условиях. Таким образом, после 1 января 2019 года избежать уплаты таких взносов будет невозможно.

С нового года члены СНТ будут платить членские и целевые взносы, а вступительных больше не будет. Первые пойдут на текущие расходы товарищества. Их будут взимать за содержание

и арендную плату общего имущества, для расчетов с коммунальщиками, вывоз мусора, благоустройство территории, охрану и пожарную безопасность, выплату заработной платы лицам, с которыми товарищество заключило трудовые договоры и т.д. А целевые будут идти на составление различной документации, в частности на расходы, связанные с подготовкой документов для образования земельного участка, находящегося в государственной или муниципальной собственности, документации по проведению кадастровых работ и т.д.

За неплату взносов более чем за два месяца членство в СНТ прекращается. С нового года должников будут исключать по решению общего собрания членов товарищества. Председатель СНТ должен будет уведомить должника о возможном исключении не позднее чем за месяц до собрания. Должнику отправят заказное письмо с уведомлением о вручении, в котором будет указана сумма задолженности и рекомендации по ее погашению.

«Федеральный закон № 217 дает право принудительно исключить из состава членов товарищества за неплату членских и целевых взносов в течение двух месяцев. При наделении председателя статусом единоличного исполнительного органа без наличия секретаря, это дает ему широкие полномочия и по исключению из состава членов товарищества, и по «освобождению» от граждан, ему неудобных», — говорит Голосова.

Любой член СНТ до 31 декабря 2020 года может бесплатно получить вакантный участок товарищества, входящий в него как минимум с 30.10.2001, без всяких торгов, если общее собрание не будет против.

При этом, по словам Голосовой, есть ряд оговорок. «Член товарищества может получить в собственность земельный участок бесплатно до 31 декабря 2020 года, но при этом территория СНТ должна иметь утвержденный межевой проект. А на сегодняшний день половина СНТ еще не внесены в ЕГРН, это дорогое удовольствие. Чтобы изготовить межевой проект, понадобится время и денежные затраты. А к этому времени утратит силу ограниченный срок получения земельного участка в собственность бесплатно», — говорит Голосова.

С 1 января председателя СНТ будут избирать на любой срок до 5 лет, а не на два года, как сейчас. В состав правления СНТ должно входить не меньше трех человек, но при этом оно должно составлять не более 5% от числа членов товарищества. «Председатель и правление СНТ получают статус единоличного исполнительного органа. В законе прописано, если не будет избрано новое правление и председатель, то это правление продолжает свою деятельность», — говорит Голосова.

Внесенные изменения, по словам Голосовой, могут привести к беспределу в случае nepядочности председателя и членов правления. «Лица, избранные в исполнительные органы товарищества, будут продолжать осуществлять свои полномочия до избрания новых исполнительных органов товарищества, в этой связи они либо не будут проводить общие собрания по переизбранию, либо

переизбрать их не позволит отсутствие кворума», – говорит Голосова.

Членами СНТ могут быть владельцы участков, расположенных в границах садоводства. Чтобы стать членом СНТ, нужно подать заявление в правление, его рассмотрят на общем собрании членов товарищества. К заявлению необходимо приложить копию выписки из ЕГРН. Тем, кто уже является членом СНТ, согласно п. 10 ст. 12 № 217-ФЗ, заявление подавать не нужно.

В приеме в члены товарищества может быть отказано, если гражданин: ранее был исключен из числа членов СНТ из-за непогашенного долга по взносам; если он не является владельцем участка в этом СНТ; не представил документы о правах на участок; представил заявление, не соответствующее требованиям.

ТРУДОВОЕ ПРАВО



О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовыми отношениями являются отношения, при которых:

- заключается соглашение – трудовой договор – между работником и работодателем;
- работник выполняет трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой ему работы);
- работник выполняет трудовую функцию лично;
- выполнение работником трудовой функции подлежит оплате;
- работник трудится в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- при выполнении работы – подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, трудовым договором.

В ст. 16 ТК РФ определены основания возникновения трудовых отношений.

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу органами, уполномоченными в соответствии с федеральным законом, в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, отношениями трудовыми.

2. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения человека к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на то представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на то представителя – запрещается.

О ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Конституционный запрет дискриминации в сфере труда получил развитие в ст. 3 ТК РФ.

Так, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» уточняется, что под деловыми качествами следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (состояние здоровья, определенный уровень обра-

зования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работника, которые определяются: свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом; либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите; либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и для решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

О ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗОВ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ

Представители профсоюзных организаций должны отличать дискриминацию от специальных мер государства, направленных либо на защиту работников при выполнении определенного вида труда, либо на необходимость содействия трудоустройству граждан страны, либо на установление предпочтения приема российских граждан для обеспечения национальной безопасности или при других обстоятельствах.

Таковыми специальными мерами могут быть, например:

- ограничение применения труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах во вредных, опасных условиях, на подземных работах, беременных женщин в соответствии с медицинским заключением;
- ограничение рабочего времени для соответствующих категорий работников, в том числе на подземных работах;
- отсутствие медицинских противопоказаний при приеме на подземные работы;
- прием на работу граждан РФ в приоритетном порядке перед иностранными гражданами, если первые соответствуют квалификации, предъявляемой работодателем.

Надо разъяснять работнику и работодателю, что понимается под деловыми качествами.

Следует предупредить работодателя о том, что никакие иные личностные качества, как то: целеустремленность, лояльность, решительность и другие, не относятся к деловым качествам.

Необходимо пресекать требования работодателя, предъявляемые к характеру работника, его темпераменту, форме одежды, возрасту, росту и т.д., которые являются дискриминационными и противоречащими как законодательству Российской Федерации, так и нормам международного права.



ЮРИЙ АЛЕКСЕЕВИЧ ГАГАРИН

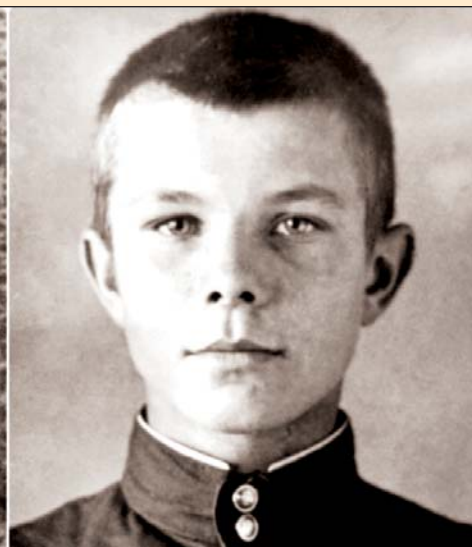
К 85-летию со Дня рождения

Первый человек, совершивший полет в космос, летчик-космонавт СССР. Герой Советского Союза, кавалер высших знаков отличия ряда государств, почетный гражданин многих российских городов. Человек, ставший образцом и легендой не только для жителей СССР и России, он почетный гражданин целого ряда городов мира, международный общественный деятель. Он открыл новую страницу в исследовании космоса и стал символом развития советской науки и авиации, символом страны.

Юрий Гагарин родился 9 марта 1934 года в селе Клушино Гжатского (ныне Гагаринского) района Смоленской области.

Его родители – Алексей Иванович и Анна Тимофеевна Гагарины – потомственные смоленские крестьяне, колхозники.

В 1941 году Юрий Гагарин начал учиться в средней школе села Клушино, но учебу прервала война. Возобновить учебу он смог только в 1943 году. После окончания войны семья Гагариных переехала в город Гжатск (ныне Гагарин), где Юрий продолжил свое обучение. После окончания шестого класса, он поступил в ремесленное училище в подмосковном городе Люберцы и в



Люберецкую вечернюю школу рабочей молодежи. В 1951 году окончил седьмой класс и ремесленное училище (с отличием), получив специальность формовщика-литейщика. Здесь молодой Гагарин увлекся баскетболом и вскоре стал капитаном команды. В том же году продолжил учебу в Саратовском индустриальном техникуме. Был очень способным и любознательным юношей, занимался множеством видов деятельности, начиная от музыки и заканчивая фотографией. Будучи студентом техникума, записался в аэроклуб. В 1955 году окончил техникум и аэроклуб, где начались его полеты.

В том же году Юрий Гагарин был призван в ряды Советской Армии и направлен в город Оренбург на учебу в 1-е Чкаловское военно-авиационное училище летчиков имени К.Е. Ворошилова, которое окончил в 1957 году по первому разряду. И по собственному выбору был направлен в Заполярье в истребительный авиационный полк Северного флота.

В конце 1959 года Гагарин написал рапорт с просьбой о зачислении



В конце апреля 1961 года Гагарин отправился в свою первую зарубежную поездку. «Миссия мира», как иногда называют поездку первого космонавта по странам и континентам, продолжалась два года. Встретиться с ним считали за честь короли и президенты, политические деятели и ученые, артисты и музыканты. Во всех этих поездках Гагарин зарекомендовал себя как тактичный и обаятельный молодой человек. Его личная харизма немало способствовала укреплению положительного имиджа СССР.

23 мая 1961 года Юрий Гагарин был назначен командиром отряда космонавтов.

Осенью 1961 года он поступил на инженерный факультет Военно-

воздушной инженерной академии имени Н.Е. Жуковского, который окончил в 1968 году с отличием по специальности «Пилотируемые воздушные и космические летательные аппараты и двигатели к ним» и получил квалификацию «летчик-космонавт-инженер».

С декабря 1963 года по 1968 год Юрий Гагарин был заместителем начальника Центра подготовки космонавтов.

К летной подготовке космонавт вернулся в 1963 году, в 1966 году приступил к тренировкам для полета на новом космическом корабле «Союз». В апреле 1967 года Гагарин был назначен дублем командира космического корабля «Союз-1» Владимира Комарова, который совершил первый полет на новом

его в группу кандидатов в космонавты. Выдержав множество различных тестов и проверок, он был признан специальной медицинской комиссией годным для космических полетов.

3 марта 1960 года приказом главнокомандующего ВВС Юрий Гагарин был зачислен в группу кандидатов в космонавты, с 11 марта приступил к тренировкам.

11 октября 1960 года приказом главнокома ВВС был зачислен в группу для подготовки к первому пилотируемому полету, а 8 апреля 1961 года решением Госкомиссии назначен пилотом космического корабля «Восток».

12 апреля 1961 года Юрий Гагарин совершил первый в истории человечества полет в космос на космическом корабле «Восток», за 1 час 48 минут облетел земной шар и благополучно приземлился в окрестностях деревни Смеловки Терновского района Саратовской области.





корабле, закончившийся трагической гибелью космонавта.

Юрий Гагарин вел большую общественно-политическую работу, являясь депутатом Верховного Совета СССР 6-го и 7-го созывов, членом ЦК ВЛКСМ, президентом Общества советско-кубинской дружбы. Он – Почетный радист (1962), Заслуженный мастер спорта СССР (по бегу, 1961).

Удостоен высоких наград СССР, орденов многих стран мира, наград научных и общественных организаций. Автор книг «Дорога в космос», «Вижу Землю», соавтор книги «Психология и космос».

27 марта 1968 года полковник Юрий Гагарин трагически погиб в авиационной катастрофе вблизи деревни Новоселово Киржачского района Влади-



мирской области при выполнении тренировочного полета на самолете МиГ-15УТИ. Вместе с ним погиб летчик-инструктор, командир полка Владимир Серегин.

Урна с прахом Юрия Гагарина находится в Кремлевской стене в Москве.

Гагарин в 1957 году женился на Валентине Горячевой. В семье Гагариных родились две дочери – Елена (1959) и Галина (1961). В настоящее время Елена Гагарина – кандидат искусствоведения, генеральный директор Государственного историко-культурного музея-заповедника «Московский Кремль» Галина Гагарина – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой Национальной и региональной экономики Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова.

В целях увековечения памяти космонавта город Гжатск

Смоленской области переименован в город Гагарин. Международной авиационной федерацией (ФАИ) в 1968 году была учреждена медаль имени Ю.А. Гагарина. Первым ее лауреатом стал летчик-космонавт СССР Георгий Береговой. Имя Гагарина было присвоено Военно-воздушной академии (после реформирования в составе Военного учебно-научного центра ВВС «Военно-воздушная академия им. профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина»), Центру подготовки космонавтов (ныне Научно-исследовательский испытательный центр подготовки космонавтов имени Ю.А. Гагарина). Имя Гагарина носят «Комсомольский-на-Амуре авиационный завод имени Ю.А. Гагарина», являющийся филиалом Авиационной холдинговой компании «Сухой», Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, аэропорт Оренбурга (с 2011 года).

Его имя присвоено созданному в Гагарине мемориальному музею,

музею Центра подготовки космонавтов.

Именем первого космонавта названы улицы и площади многих городов мира. В разных городах установлены памятники Юрию Гагарину, в том числе в Москве, в Гагарине, в Звездном городке. На месте приземления первого космонавта близ деревни Смеловка



возведен архитектурный комплекс «Гагаринское поле».

В июле 2011 года, когда отмечалось 50-летие визита первого космонавта планеты в Британию, памятник Гагарину был открыт в Лондоне (в 2013 году памятник переехал на территорию Королевской обсерватории в предместье британской столицы Гринвич).

Именем первого космонавта назван кратер на Луне и малая планета. ■



ПРОФСОЮЗЫ

Ежемесячный международный
информационно-аналитический журнал
Выходит с сентября 1917 года № 3 (1534)

Учредитель: Всеобщая конфедерация профсоюзов
Издатель: Информационно-издательский дом «Профиздат»

Главный редактор **Владимир СОЛОВЬЕВ**

Редакционный совет: **ЮРЬЕВ В.С.** (председатель), **АРЖАНОВ Г.Д.** (зам. председателя),
КОСОЛАПОВ Г.Н. (зам. председателя), **АНТОНЦЕВ М.И.**, **БЕЛАНОВСКИЙ Н.А.**,
КАРНЮШИН В.П., **КОРНЕЕВ В.О.**, **ОГОРОДОВА Т.С.**, **РАБОТА Ю.И.**, **СОЛОВЬЕВ В.Н.**,
ЧЕБОТАРЕВ П.А.

Редакторы: Павел ЛИСОВСКИЙ, Валентина МЕТАЛЬНИКОВА
Виталий ПОПОВ, Жанна СМЕЛОВА

Дизайн и верстка: Мария ДЫРЗА

Корректор: Ирина РЯЗАНОВА

Главный менеджер по допечатной подготовке и работе с типографиями
Наталья МАГЛЮЙ Тел.: (8-495) 334-24-10

Отдел реализации

Зав. отделом Татьяна ВАСИНА Тел.: (8-499) 128-05-64

Корреспондентские пункты журнала:



Азербайджанская Республика

Баку, Гянджляр мейдан, 3
Джафаров Гасан Шахгусейн оглы Тел.: (8-10-994-12) 492-40-49



Республика Армения

Ереван, ул. В. Саркисяна, 26/3
Каракханян Сатеник Татевосовна Тел.: (8-10-374) 52-05-90



Республика Беларусь

Минск, 220126, пр-т Машерова, 21
Манкевич Елена Николаевна Тел.: (8-10-375-17) 203-86-62



Грузия

Тбилиси, 0186, пр-кт Важа-Пшавела, 1/43
Гедеванишвили Тамара Тел.: (8-10-995-322) 38-29-95



Кыргызстан

Бишкек, 720032, пр. Чуй, 207
Мира Осмоналиева
E-mail: m.osmonaliev@mail.ru



Республика Молдова

Кишинев, 2012, ул. 31 Августа, 129
Мариан Татьяна Тел.: (8-10-373) 22-266-590
E-mail: press@cnsn.md



Российская Федерация

Москва, 119119, Ленинский пр-кт, 42
Попов Виталий Андреевич Тел.: (8-495) 938-77-02



Республика Таджикистан

Душанбе, 734012, Пр. Рудаки, 20
Зсанов Шокурбон Тел.: (8-10-992-372) 21-20-01

Мнение редакции не всегда совпадает
с точкой зрения авторов публикуемых материалов.

Журнал зарегистрирован в Комитете РФ по печати, регистр. № 016919
Подписано в печать 27.02.2019
Адрес редакции: 117630, Российская Федерация, Москва,
ул. Обручева, 27, корп. 8
Телефон: (8-495) 333-35-29
http://www.profizdat.ru; e-mail: profizdat@profizdat.ru
16 +

ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПРОФИЗДАТ»

начинает подписку на второе полугодие 2019 года

Подписаться на журналы и книги Профиздата можно с любого месяца

Журнал «ПРОФСОЮЗЫ». Выходит ежемесячно.

Индекс в каталоге «Роспечать» – 70846,
в каталоге «Каталог Российской прессы» – 12330

Журнал «ПРОФКОМ И ОХРАНА ТРУДА». Выходит ежемесячно.

Индекс в каталоге «Каталог Российской прессы» – 24226

Журнал «СПРАВОЧНИК ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА».

Выходит два раза в месяц.

Индекс в каталоге «Роспечать» – 81778,
в каталоге «Каталог Российской прессы» – 12331

Журнал «БИБЛИОТЕЧКА ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ».

Выходит два раза в месяц.

Индекс в каталоге «Роспечать» – 70086,
в каталоге «Каталог Российской прессы» – 12329

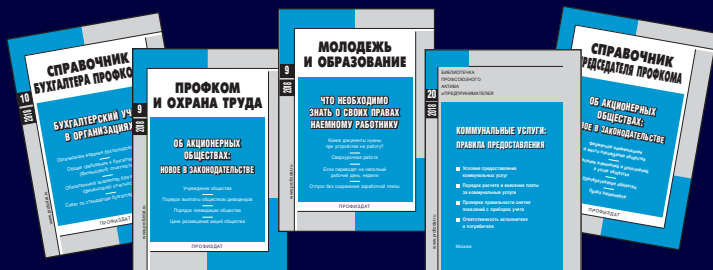
Журнал «МОЛОДЕЖЬ И ОБРАЗОВАНИЕ». Выходит ежемесячно.

Индекс в каталоге «Каталог Российской прессы» – 24227

Журнал «СПРАВОЧНИК БУХГАЛТЕРА ПРОФКОМА».

Выходит ежемесячно.

Индекс в каталоге «Каталог Российской прессы» – 24245



«БИБЛИОТЕКА ПОЭЗИИ»

июль: А. Ахматова, Р. Бернс, А. Блок, В. Маяковский, С. Черный.

август: Дж. Байрон, И. Бунин, В. Высоцкий, В. Жуковский, В. Ходасевич.

сентябрь: М. Волошин, Г. Гейне, Н. Гумилев, Н. Рубцов, И. Северянин.

октябрь: Е. Баратынский, И.-В. Гете, С. Есенин, Б. Пастернак, М. Цветаева.

ноябрь: А. Кольцов, А. Пушкин, Б. Окуджава, Н. Рерих, О. Хайям.

декабрь: М. Лермонтов, К. Романов, А. Толстой, Ф. Тютчев, П. Шелли.

Индекс в каталоге «Пресса России» – 87845

«БИБЛИОТЕКА КЛАССИКИ»

июль: Дж. Байрон, И. Бунин, М. Волошин, Б. Пастернак, А. Пушкин, М. Цветаева.

август: О. Бальзак «Евгения Гранде», Э. Бронте «Грозовой перевал», Ж. Верн «Дети капитана Гранта» 2 т., А. Дюма «Три мушкетера» 2 кн.,

сентябрь: А. Беляев «Голова профессора Доуэля», Н. Гоголь «Ревизор» и «Тарас Бульба», Ф. Достоевский «Идиот» 2 т., Н. Лесков «Очарованный странник», Е. Замятин «Мы».

октябрь: И. Бунин, И.-В. Гете, Н. Рерих, К. Романов, А. Толстой, Ф. Тютчев.

ноябрь: А. Доде «Тартарен из Тараскона», Ги де Мопассан «Жизнь» и «Милый друг», Г. Флобер «Саламбо» и «Госпожа Бовари», Ф. Фицджеральд «Ночь нежна».

декабрь: Л. Андреев «Избранное», И. Бунин «Темные аллеи», И. Ильф и Е. Петров «Двенадцать стульев» и «Золотой теленок», Б. Пастернак «Доктор Живаго», Л. Толстой «Отец Сергей».

Индекс в каталоге «Роспечать» – 20453,
в каталоге «Каталог Российской прессы» – 24246.

«БИБЛИОТЕКА МАЛЫША»

июль: Черная курица. Конек-Горбунок. Русские сказки.

август: Сказки Ш. Перро. Снежная королева. Мальчик-с-пальчик.

сентябрь: Аленушкины сказки. Али-Баба и 40 разбойников. Сказки братьев Гримм.

октябрь: Финист – ясный сокол. Любимые сказки. Путешествия Гулливера.

ноябрь: Волшебные сказки. Аленький цветочек. Сказки для самых маленьких.

декабрь: Щелкунчик. Дюймовочка. Бременские музыканты.

Индекс в каталоге «Каталог Российской прессы» – 24255,
индекс в каталоге «Пресса России» – 87896

«БИБЛИОТЕКА МИРОВОЙ ЛИТЕРАТУРЫ»

июль: А. Беляев «Голова профессора Доуэля», М. Булгаков «Мастер и Маргарита» и «Собачье сердце», Е. Замятин «Мы», А. Толстой «Гиперболоид инженера Гарина», А. Чехов «Дом с мезонином».

август: Э. Бронте «Грозовой перевал», Ги де Мопассан «Жизнь» и «Милый друг», Д. Остин «Гордость и гордыня», О. Уайльд «Портрет Дориана Грея», Д. Фаулз «Любовница французского лейтенанта».

сентябрь: Л. Андреев «Избранное», Н. Гоголь «Ревизор» и «Тарас Бульба», И. Ильф и Е. Петров «Двенадцать стульев» и «Золотой теленок», А. Куприн «Гранатовый браслет».

октябрь: Дж. Боккаччо «Декамерон» 2 т., Ш. Бронте «Джейн Эйр», Ф. Кафка «Замок», А. Дюма «Королева Марго» 2 т.

ноябрь: И. Бунин «Темные аллеи», Ф. Достоевский «Братья Карамазовы» 3 т., И. Лажечников «Ледяной дом», Л. Толстой «Отец Сергей».

декабрь: О. Бальзак «Евгения Гранде», Ж. Санд «Консуэло» 2 т., Г. Флобер «Саламбо» и «Госпожа Бовари», Ф. Фицджеральд «Ночь нежна».

Индекс в каталоге «Каталог Российской прессы» – 79556

«БИБЛИОТЕЧКА РУССКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ»

июль: Н. Гоголь «Ревизор» и «Тарас Бульба», Ф. Достоевский «Бесы» 2 т., Е. Замятин «Мы», Н. Лесков «Очарованный странник».

август: Е. Баратынский, Н. Гумилев, С. Есенин, Н. Рубцов, И. Северянин, А. Толстой.

сентябрь: Л. Андреев «Избранное», А. Беляев «Голова профессора Доуэля», М. Булгаков «Мастер и Маргарита» и «Собачье сердце», А. Куприн «Гранатовый браслет», Л. Толстой «Отец Сергей».

октябрь: И. Бунин, В. Высоцкий, А. Кольцов, Б. Пастернак, Н. Рерих, М. Цветаева.

ноябрь: Ф. Достоевский «Братья Карамазовы» 3 т., «Идиот» 2 т., «Игрок».

декабрь: М. Волошин, М. Лермонтов, Б. Окуджава, А. Пушкин, К. Романов, Ф. Тютчев.

Индекс в каталоге «Пресса России» – 88102

«БИБЛИОТЕЧКА ЗАРУБЕЖНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ»

июль: О. Бальзак «Евгения Гранде», Дж. Боккаччо «Декамерон» 2 т., Д. Остин «Гордость и гордыня», Д. Фаулз «Любовница французского лейтенанта».

август: Ш. Бронте «Джейн Эйр», К.-Дж. Джером «Трое в лодке», А. Дюма «Три мушкетера» 2 кн., Ж. Санд «Консуэло» 2 т.

сентябрь: Д. Дефо «Робинзон Крузо», Ф. Кафка «Замок», Ги де Мопассан «Жизнь» и «Милый друг», О. Уайльд «Портрет Дориана Грея», Ф. Фицджеральд «Ночь нежна».

октябрь: Дж. Байрон, Р. Бернс, Г. Гейне, И.-В. Гете, О. Хайям, П. Шелли.

ноябрь: Э. Бронте «Грозовой перевал», Ж. Верн «Дети капитана Гранта» 2 т., Дж. Лондон «Сердца трех», Э. По «Маска красной смерти», Р. Стивенсон «Остров сокровищ».

декабрь: И.-В. Гете «Фауст», А. Доде «Тартарен из Тараскона», А. Дюма «Королева Марго» 2 т., Г. Флобер «Саламбо» и «Госпожа Бовари».

Индекс в каталоге «Пресса России» – 88101

«БИБЛИОТЕКА ШКОЛЬНИКА И СТУДЕНТА»

июль: М. Волошин, Г. Гейне, Н. Гумилев, А. Кольцов, Н. Рубцов, И. Северянин.

август: А. Беляев «Голова профессора Доуэля», Ф. Достоевский «Идиот» 2 т., А. Куприн «Гранатовый браслет», Н. Лесков «Очарованный странник», А. Чехов «Дом с мезонином».

сентябрь: Е. Баратынский, И. Бунин, Н. Рерих, К. Романов, Ф. Тютчев, М. Цветаева.

октябрь: Аквариум. Кошка в вашем доме. Певчие птицы. 400 советов любителям собак. Дегу. Флорариум.

ноябрь: К. Джером «Трое в лодке», А. Дюма «Три мушкетера» 2 кн., Ж. Санд «Консуэло» 2 т., Р. Стивенсон «Остров сокровищ».

декабрь: М. Булгаков «Мастер и Маргарита» и «Собачье сердце», Н. Гоголь «Тарас Бульба» и «Ревизор», И. Лажечников «Ледяной дом», А. Толстой «Гиперболоид инженера Гарина».

Индекс в каталоге «Пресса России» – 88237