



ВСЕОБЩАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL  
CONFEDERATION  
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES SYNDICATS

ORGANISATION  
INTERNATIONALE

# ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

## В НОМЕРЕ:

- Панорама новостей день за днём
- **Олег БУДЗА.** Профцентр Молдовы открыт для конструктивного диалога
- **Рысгуль БАБАЕВА.** Требуем, чтобы наш голос был услышан
- **Анна СЕЛИНА.** В работе для людей нет второстепенных направлений
- Основные индикаторы бедности в СНГ
- **Геннадий КОСОЛАПОВ.** Современные вызовы и роль конвенций МОТ
- В Сочи пройдёт всероссийский форум по проблемам профдвижения

9 / 2019



## **Взаимодействие Консолидация Профессионализм**

### **ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

#### **◆ УКРАИНА**

### **МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА НЕ ДОЛЖНА ЗАГОНЯТЬ В БЕДНОСТЬ**

Во Всемирном банке считают, что на Украине следует остановить стремительный рост минимальной зарплаты до завершения основных структурных реформ в экономике.

Об этом в интервью изданию «Зеркало недели» заявил экономист представительства Всемирного банка на Украине.

Федерация профсоюзов Украины категорически не согласна с таким утверждением, справедливо считая минимальную заработную плату инструментом предупреждения бедности. Сайт Федерации профсоюзов Украины опубликовал комментарий председателя ФПУ Григория Осового.

Главная задача минимальной зарплаты не экономическое стимулирование, говорится в комментарии. Это минимум для того, чтобы обеспечить воспроизводство на минимальном уровне способности человека работать. Не говоря о том, что ещё нужно содержать

нетрудоспособных членов семьи. Это основное назначение заработной платы, которая определяется в международных стандартах и конвенциях Международной организации труда.

Исходя из того, что это конституционное право на достаточный жизненный уровень для себя и своей семьи (ст. 48), оно должно быть незыблемым, а относительно возможностей экономики, минимальная зарплата должна приспособливаться к обеспечению этого права.

Выдержит ли бизнес – вопрос неправильный. Нужно исходить из прав человека и гарантий, которые государство обеспечивает через законы о минимальной заработной плате, о прожиточном минимуме, о государственных социальных стандартах и гарантиях и конституционном праве на удовлетворительный уровень жизни. Эту систему прав человека государство должно обеспечивать.

Для этого также нужно модернизировать технологии, повысить производительность труда, внедрять новейшие средства производства и всё, что позволит меньшим количеством с более высокой зарплатой достигать успехов – это уже задача бизнеса.

Исходя из аргументированных расчётов, проведённых экспертами ФПУ, прожиточный минимум для трудоспособных лиц должен быть не ниже 5700 гривен, что базируется исключительно на законодательных нормах. Есть закон Украины о прожиточном минимуме, есть набор товаров и услуг, входящих в этот прожиточный минимум, ставим цены по каждому виду товаров, учитываем инфляцию на следующий год в соответствии с макроэкономическим прогнозом, и мы получаем абсолютно чёткий расчёт величины минимальной заработной платы, которая должна быть в следующем году и которая должна быть государственным социальным стандартом при принятии бюджета.

На заседании Правительства 17 июля 2019 года Премьер-министр Украины **Владимир Гройсман**, опираясь на реальное состояние экономики в контексте законодательного решения этого вопроса, назвал, какой будет минимальная зарплата в следующем году, – 5500 гривен.

Понятно, что есть сопротивление. Так Всемирный банк голосом своих экономистов на Украине подсказывает, что не нужно

повышать минималку, потому что необходимо отдавать долги. У мировых финансовых институтов есть свой интерес в этой части: гарантируйте нам возврат долгов, а как будет жить человек, нас не касается. Но это не может происходить за счёт экономии на работающем человеке, пенсионерах. Такое недопустимо!

Компромиссов быть не должно. Зарплата – величина, жёстко регулируемая законом о Государственном бюджете, а цены сегодня свободны. И поэтому, если государство регулирует зарплаты, то оно должно директивно влиять и на цены. ФПУ поддерживает, в частности то, что Правительство установило предельную величину тарифа на тепловую энергию, заморожен тариф на электроэнергию фактически на год, происходит незначительное снижение цены на газ в соответствии с конъюнктурой на газовом рынке.

На чём настаивают профсоюзы, так это то, что размер минимальной зарплаты должен рассчитываться на основании Конвенции МОТ № 131 о минимальной заработной плате и Европейской социальной хартии, где указывается, что её размер должен гарантировать удовлетворительный уровень жизни не только работнику, но и быть достаточным для содержания нетрудоспособных членов семьи. Конечно, нынешний прожиточный минимум и закон о нём являются неудовлетворительными, и мы ставим вопрос, чтобы этот закон был пересмотрен соответственно

по тем расчётам, которые учитывают нетрудоспособных членов семьи, и тогда минимальная заработная плата должна превышать 7000 грн.

Права работающего человека получать зарплату за выполненную работу, за полную норму рабочего времени должны быть на экономически обоснованном уровне, под-

черкнул Г. Осовой. Этот уровень определён законом о прожиточном минимуме, и минимальная зарплата должна соответствовать этому уровню. Сегодня и так почти 20% работников являются фактическими бедняками. И любое занижение минимальной заработной платы отбрасывает людей за черту бедности.

## ◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

### ПРОТИВ ОТМЕНЫ ЛЬГОТ НА ТАЛОНЫ НА ПИТАНИЕ

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы обеспокоена заявлениями о фискальной политике, которые, как ожидается, будут сделаны Министерством финансов Республики Молдова, что окажет глубокое негативное влияние на социальное положение работников.

Односторонняя позиция Минфина, изложенная на пресс-конференции 23 июля с.г. относительно отмены льгот на использование талонов на питание, аналогична отмене Закона от 21.09.2017 № 166 о талонах на питание. Интерес к использованию этого механизма для поддержки работников и обеспечения здорового образа жизни основан на предоставлении возможностей для приобретения талонов на питание. Более того, нельзя говорить об уклонении от уплаты налогов, а скорее о формализации платежей, которые ранее выплачивались как «заработная плата в конверте».

Талоны на питание стали важным финансовым инструментом для привлечения, мотивации и удержания работников, особенно в таких трудоёмких отраслях, как автомобилестроение, текстильная промышленность, связь. Увеличение заработной платы намного удорожит рабочую силу, а Молдова станет менее привлекательной для этих и других отраслей.

Мы выражаем наше возмущение, говорится в заявлении, что такая важная проблема для тысяч работников (более 50 тыс. человек, а всего более 100 тыс. человек, если принимать во внимание их семьи), которые уже пользуются талонами на питание и очень ценят это, не обсуждалась, как это предусмотрено национальной правовой основой социального партнёрства в рамках Национальной комиссии по коллективным консультациям и переговорам с работодателями и профсоюзами.

Из выступления министра **Натальи Гаврилицэ** становится ясно, что талоны на питание де-факто являются «повышением зарплаты»! Мы имеем право спросить: с минимальной зарплатой в 1000 леев, самой маленькой в Европе, 45 леев, которые работник использует для своего здоровья – это что-то плохое?

Оборот талонов на питание в Молдове находится на уровне 120 млн леев. В системе талонов на питание находятся около 1300 предпринимателей. Международная практика показывает, что каждый 25-й пользователь талонами на питание приводит к созданию рабочего места. Соответственно, мы можем говорить о тысячах новых рабочих мест, созданных в результате внедрения талонов на питание.

Учитывая вышеизложенное:

1. Мы призываем к скорейшему созыву заседания Национальной комиссии по консультациям и кол-

лективным переговорам и соответствующих комиссий на уровне отрасли для рассмотрения данной проблемы.

2. Требуем от Министерства финансов официально представить доказательства, что талоны на питание не подходят для использования в Республике Молдова, а также аргументы МВФ.

3. Мы обращаемся к членам Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы с просьбой изучить предложения Правительства об отмене талонов на питание, официально высказать позицию первичных профсоюзных организаций в письмах, обращениях к Правительству.

4. Обращаемся к Национальной конфедерации работодателей Молдовы, г-ну **Леониду Череску**, социальному партнёру, высказать свою позицию относительно предложений Министерства финансов.

## КАК РЕАГИРОВАТЬ НА УЖЕСТОЧЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Последние изменения и дополнения в законодательстве о социально-экономической защите и оплате труда работников рассмотрены 31 июля на заседании Женской комиссии Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы.

В повестку дня включены многие предложения Женской комиссии в отношении законопроекта бюджета Государственного социального страхования.

**Анна Чимпоешу**, заместитель председателя Женской комиссии, отметила: «Эти изменения снижают уровень социально-экономической защиты женщин, и важно принять некоторые меры. В законодательство было внесено несколько изменений, нарушающих права работников, в том числе женщин. Налог на талоны на питание, отмена премий, материальной помощи – вот лишь несколько примеров. Мы предло-

жим решения, которые затем будут направлены в соответствующие органы. Мы хотим иметь такие социальные гарантии, которые позволят нам жить достойно».

Другой обсуждаемый вопрос касался материальной помощи. **Лилия Арама**, председатель профсоюзного комитета лесного и охотничьего предприятия «Sil-Räzeni» Яловенского района, сказала, что представители Женской комиссии будут настаивать на её возвращении. «Для тех, кто работает в школах, в учебных заведениях, материальная помощь важ-

на и является стимулом для более эффективной преподавательской деятельности. А талоны на питание действительно были мотивацией для работников. Теперь работодатель больше не захочет иметь дополнительные расходы. Мы настаиваем на том, чтобы они не облагались налогом», – считает Л. Арама.

На заседании также шла речь о подготовке и проведении форума Женской комиссии НКПМ на тему: «Продвижение гендерного равенства в профсоюзах: вызовы, опыт, тенденции».

---

## ◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

### НА ОТДЫХ И ЛЕЧЕНИЕ ПО ПРОФСОЮЗНОЙ ПУТЁВКЕ

Ежегодно через профсоюзы более 100 тысяч граждан получают возможность провести время и отдохнуть со своими семьями в живописных уголках Азербайджана.

Граждане могут отдыхать на самом высоком уровне как в здравницах, находящихся в собственности Конфедерации профсоюзов Азербайджана, так и в частных центрах отдыха и санаториях, оплачивая только 15% предоставленных услуг. Кроме того, в течение года более 8 тыс. детей могут отдохнуть в детских оздоровительных центрах.

Предпринимаются целенаправленные усилия для дальнейшего увеличения числа отдыхающих. В результате большой государствен-

ной заботы все базы отдыха на балансе КПА были реконструированы, и в них созданы все условия для отдыха.

Председатель КПА Саттар Мехбалиев совершил поездку по базам отдыха в Набрани. Здесь находится Центр отдыха Свободного профсоюза работников образования Азербайджана. Он может одновременно вместить 260 человек. В 2013 году в центре открылись современный отель, коттеджи, мини-стадионы, бассейн, аптека и интернет-клуб для отдыха работников образования. Всего за сезон здесь набирается сил около 1500 членов профсоюза.

В Набрани действуют также базы отдыха ряда других отрас-

левых профсоюзов. В настоящее время строится база отдыха для Профсоюза работников культуры. Все комнаты оборудованы холодильниками и кондиционерами. Санаторий полностью оснащён всем необходимым оборудованием, имеется медицинский блок, зоны отдыха, спортивные сооружения. Председатель КПА посетил здравницы «Ульфат», «Локомотив» и «Хазар» Независимого профсоюза железнодорожников.

Председатель также ознакомился с условиями работы Центра отдыха «Шафа» Республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения в Гусарском районе. Центр, который был введён в эксплуатацию несколько лет назад, имеет все

условия для полноценного и эффективного отдыха медицинских работников. Комфортабельные жилые помещения, столовая, ухоженная территория, великолепная зелень, свежий горный воздух. Этот лечебный центр принимает до 1000 медицинских работников в течение сезона и предоставляет им высококачественные услуги.

С. Мехбалиев пообщался с отдыхающими, поинтересовался условиями размещения, питания, медицинского и культурного обслуживания, выслушал их мнения и предложения. Профлидер подчеркнул важность дальнейших усилий по развитию материальной базы здравниц профсоюзов, предоставлению гражданам широкого спектра услуг по лечению и отдыху.

---

## ◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

### ПРЕДСТОИТ КОНТРОЛИРОВАТЬ ПРИМЕНЕНИЕ НОВОГО КОДЕКСА

Об этом заявил председатель Федерации профсоюзов Беларуси **Михаил Орда** на X пленуме Совета ФПБ.

Президент страны **Александр Лукашенко** подписал Закон об изменении Трудового кодекса, который после длительных корректировок пополнился важными гарантиями для работающих. Закон вступит в силу через шесть месяцев после его официального опубликования, то есть с 1 января 2020 года.

Профсоюзные активисты должны будут подробно рассказать в

коллективах о новшествах Кодекса, и далее, после вступления его в силу, контролировать правильность применения правовых норм.

В разработке этого основополагающего для страны документа национальный профцентр принимал непосредственное участие. Только по инициативе ФПБ было внесено порядка 40 записей во изменение 30 статей. Наиболее значимые из них – это гарантии долгосрочных контрактов для добросовестных работников; ограничение материальной ответственности за санк-

ции и штрафы, возложенные на юридическое лицо; упразднение дискриминации по возрасту касательно компенсационных выплат и ряд других.

При этом председатель ФПБ заострил внимание на том, что корректировка Трудового кодекса – это только начало пути. Сейчас профсоюзы должны будут скрупулезно отслеживать практику применения Кодекса в коллективах, а также активно использовать своё право, закреплённое в новой версии документа, – участвовать в обсуждении контрактов работников. Обращаясь к участникам пленума, Михаил Орда заявил: «Если будете видеть, что нормы работают с искажением или требуют дополнения, сообщайте, мы будем оперативно реагировать на все замечания. И связываться с социальными партнёрами, если какая-либо из норм Кодекса потребует изменений».

Федерация профсоюзов Беларуси также продолжает работу по совершенствованию системы пенсионного обеспечения работников, занятых в особых условиях труда. На данный момент в связи с принятыми в законодательстве изменениями они могут претендовать на профессиональную пенсию. Сегодня, с учётом переходного периода, её размер составляет только 40–50 рублей. Это, по мнению национального профцентра, несоизмеримо с огромным трудовым вкладом людей.

«Мы неоднократно обращались в Министерство труда и соцзащиты, Совет министров с предложениями установить бо-

лее справедливые подходы в этом вопросе», – отметил председатель ФПБ Михаил Орда.

В настоящее время Правительством подготовлен проект указа, который предусматривает предоставление гражданам с длительным стажем работы в неблагоприятных условиях труда дополнительных пенсионных гарантий. Это право на назначение досрочной пенсии в более высоком размере – около 380–400 рублей. Сейчас документ проходит согласование в государственных органах.

Параллельно национальный профцентр работает над новым механизмом страхования рисков невыплаты заработной платы при банкротстве организации. Профсоюзы, по словам Михаила Орды, достаточно часто сталкиваются с ситуацией, когда предприятия, испытывающие экономические трудности, не уплачивают за своих сотрудников страховые взносы. А ведь если организация не платила в Фонд социальной защиты населения, то у людей не формируется страховой стаж.

«В прошлом году было ликвидировано 480 предприятий-банкротов, а численность работников, за которых не выплачивались страховые взносы, составила почти пять тысяч человек», – сообщил лидер национального профцентра.

Профсоюзы выступают за скорейшее решение этого вопроса. Тем более что в Генеральном соглашении между Правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы заложены обяза-



тельства сторон по разработке механизма страхования от невыплаты

зарплат и страховых взносов. Работа над ним ведётся уже сегодня.

## НА СТРАЖЕ ОХРАНЫ ТРУДА В ХОДЕ УБОРКИ

Мониторинг состояния охраны труда проводился профсоюзами ещё до начала массовых уборочных работ и настойчиво продолжен в ходе жатвы. Технические инспекторы труда Федерации профсоюзов Беларуси посетили более 1200 сельскохозяйственных предприятий во всех районах страны.

Изучались организация горячего питания для работников, состояние санитарно-бытовых помещений, наличие необходимых средств индивидуальной защиты.

По словам главного технического инспектора труда Федерации профсоюзов Беларуси **Павла Манько**, в 76 организациях обнаружены проблемы с обеспечением работников спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты. Работающих душевых с горячим и холодным водоснабжением не было в 24 организациях. Для сравнения: в 2018 году душевые отсутствовали в 119 организациях. Как говорится, прогресс налицо.

«Горячим питанием обеспечены работники всех хозяйств. Для участников жатвы оборудованы места

для приёма пищи в полевых условиях – закуплены столы, скамейки или стулья. Комбайны, тракторы и автомашины укомплектованы средствами пожаротушения, аптечками первой медицинской помощи», – отметил Павел Манько.

Всего было выявлено 3 539 нарушений законодательства об охране труда. Приостановлена эксплуатация 62 единиц неисправного оборудования, механизмов и инструмента. Нанимателям выданы рекомендации с установленными сроками устранения выявленных нарушений. Техинспекция труда ФПБ контролирует выполнение этих рекомендаций.

«Мы намерено начали проводить мониторинг за месяц до начала жатвы, чтобы у предприятий было время исправить все недочёты, а работники в безопасных и комфортных условиях могли выполнять свои обязанности», – сказал Павел Манько.

Профсоюзный контроль соблюдения правил охраны труда и техники безопасности не ослабнет до окончания полевых работ.

## ◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

### СЕМИНАР ДЛЯ МОЛОДЫХ ПРОФАКТИВИСТОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Федерация профсоюзов Кыргызстана при финансовой поддержке

Международной организации труда на берегу озера Иссык-Куль

провела молодёжную школу профсоюзного лидера «Будущее сферы труда и роль профсоюзной молодёжи в продвижении достойного труда».

Координатором семинара являлся заместитель председателя Федерации профсоюзов Кыргызстана **Жээнбек Осмоналиев**, модератором – эксперт МОТ **Василе Чоарик**, тренерами выступили: **Алексей Слязин, Юлия Величко, Сергей Суручану, Иван Панов**. В семинаре приняли участие молодые профактивисты профсоюзов Кыргызстана, Казахстана, Узбекистана, Таджикистана.

Целью проведения школы молодых профактивистов стало:

- ознакомление представителей молодёжных организаций профсоюзов с основными задачами, выдвинутыми Глобальной комиссией МОТ по вопросам будущего сферы труда;

- обучение участников семинара техникам организации и проведения PR-кампаний, направленных на продвижение принципов МОТ о занятости, достойном труде и будущего сферы труда;

- формирование навыков использования современных информационных технологий, практических действий по защите социально-трудовых прав и интересов молодых работников, а также их активное вовлечение в профсоюзные организации.

В открытии семинара приняли участие главный специалист по вопросам трудящихся МОТ/АКТРАВ **Сергеюс Гловацкас**, спе-

циалист по вопросам трудящихся Бюро МОТ в г. Москве **Гоча Александрия**, заместитель председателя ФПК **Рысгуль Бабаева**, эксперт МОТ, представитель Конфедерации профсоюзов Республики Молдова **Дорин Суручану**.

Открывая семинар, заместитель председателя ФПК **Жээнбек Осмоналиев** пожелал молодым профсоюзным лидерам успешной работы в Летней школе и дальнейшего применения полученных навыков в их профсоюзной деятельности.

Главный специалист по деятельности трудящихся МОТ-АКТРАВ **Сергеюс Гловацкас** рассказал участникам о деятельности МОТ, о конвенциях МОТ и программах достойного труда. Он также подчеркнул важность соблюдения прав человека и прав профсоюзов, определённых конвенциями МОТ, рассказал о существующих механизмах их защиты.

Специалист по деятельности трудящихся бюро МОТ в г. Москве **Гоча Александрия** обратил особое внимание на роль молодёжного комитета, его работу и проводимые им кампании, а также на механизмы участия молодых людей в процессах принятия профсоюзных решений.

Заместитель председателя ФПК **Рысгуль Бабаева** рассказала участникам о работе инициативной группы ФПК по отстаиванию позиции профсоюзов по новому проекту Закона КР «О профессиональных союзах». Так, неоднократно были проведены встречи с инициаторами законопроекта КР – депутатами

парламента КР. Организован флэш-моб в защиту прав граждан Кыргызстана на свободу объединения, в ходе которого около 200 работников профсоюзов, рядовых граждан выстроились вокруг здания Дома профсоюзов живым щитом, условно охраняя право граждан Кыргызстана на свободу объединения. Состоялась встреча Постоянного представителя ООН в Кыргызской Республике **Озонниа Ожиело** с профсоюзными лидерами и профактивом Кыргызстана. Организован сбор подписей в поддержку Обращения к Президенту КР об отзыве законопроекта КР «О профессиональных союзах». Проведён митинг профсоюзного актива Федерации профсоюзов и её членских организаций у Белого дома в Бишкеке против принятия нового законопроекта КР «О профсоюзах».

Обучающе-практический курс для участников семинара осу-

ществлялся в течение двух дней и включал в себя проведение как теоретических, так и практических сессий, а также ситуативно-ролевых сессий.

В рамках работы семинара участники презентовали подготовленные содержательные видеоролики на темы: «Я против гендерного неравенства на предприятиях», PR-акцию в поддержку работников Кантского ТШП, PR-акцию перед Минтруда с использованием элементов социального театра. Научились правильно взаимодействовать со СМИ в процессе подготовки PR-акций, брифингов, пресс-конференций и интервью в ходе ролевых игр «Пять вопросов о главном – симуляция ответов на «неудобные вопросы» журналистов».

По завершению работы семинара всем участникам были вручены сертификаты.

## ◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

### **В 2020 ГОДУ МРОТ ВЫРАСТЕТ НА 850 РУБЛЕЙ**

Минтруд России опубликовал величину прожиточного минимума для трудоспособного населения за II квартал 2019 года. Она составила 12 130 рублей. В соответствии с законодательством минимальный размер оплаты труда в 2020 году должен сравняться с данным показателем.

Комментирует секретарь Федерации независимых профсоюзов

России, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства ФНПР **Олег Соколов**: «В соответствии с федеральным законом о минимальном размере оплаты труда, который был принят по инициативе ФНПР, МРОТ устанавливается на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал предыдущего года.

С 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда должен вырасти на 7,5%, или 850 рублей, и составит 12 130 рублей. Это выше, чем прогнозируемая инфляция, которая составит 3,8%».

По мнению ФНПР, несмотря на существующий механизм индексации МРОТ, его величина даже после повышения не будет соответствовать реальной стоимости жизни работников. Это относится и к потребительской корзине, на основе которой рассчитывается прожиточный минимум.

ФНПР продолжает добиваться увеличения минимального размера оплаты труда не до величины

прожиточного минимума, а до величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета. Он включает в себя не только минимальный набор материальных благ, но и услуги, влияющие на качество жизни человека (активный отдых, приобщение к ценностям культуры и т.д.).

В Генеральном соглашении на 2018–2020 годы стороны социального партнёрства договорились развивать именно такую методику. По расчётам ФНПР, величина МПБ без учёта семейной нагрузки должна составлять более 30 тыс. рублей на 1 января 2020 года.

## ЕСТЬ ПЛАН ВОЗРОДИТЬ ПОЛИКЛИНИКИ И МЕДСАНЧАСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Правительство Российской Федерации намерено возродить институт цеховых врачей, *пишет газета «Известия» со ссылкой на протокол совещания Минздрава РФ.*

Отмечается, что Минздрав прорабатывает, как организовать их деятельность, а другие ведомства рассматривают возможность компенсировать работодателям затраты на открытие медицинских кабинетов.

До 20 августа Минздрав должен предоставить в Правительство предложения по организации офисных медпунктов с учётом позиций Минтруда, Роспотребнадзора, Фонда социального страхования (ФСС), Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР),

Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Федерального фонда обязательного медицинского страхования (ФФОМС).

В свою очередь Минтруд, ФФОМС и ФСС должны представить в Минздрав и Правительство сведения о работодателях в зависимости от числа работников, отдельно выделив крупные предприятия химической, угольной, горнорудной и нефтеперерабатывающей промышленности.

Предполагается, что появление медиков на производстве и в офисах упростит доступ к медпомощи, но будет по карману лишь крупному бизнесу.

Система цеховых врачей была развита в СССР. Она позволяла

оказывать первую медпомощь, проводить вакцинацию от гриппа, организовать первичный приём терапевта, проводить предсменные и послесменные осмотры. Возрождение института особенно важно на фоне оптимизации системы здравоохранения, отмечают эксперты.

Информацию комментирует секретарь ФНПР – главный технический инспектор труда **Виталий Трумель**: «Федерация независимых профсоюзов России поддерживает эту правительственную инициативу. Мы предлагаем расширить рамки обсуждаемой концепции комплексом организационных мер. Они должны быть направлены не только на профилактику и выявление профессиональных заболеваний, но главным образом на реализацию мер по предупреждению их причин».

ФНПР предлагает привлечь к этой работе специалистов гигиенического профиля, чьи функции закреплены в Конвенции МОТ

№ 161 «О службах гигиены труда», которую необходимо ратифицировать в России. Консультации по ратификации этой Конвенции предусмотрены Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018–2020 годы.

Сегодня работодателей, обеспечивающих медицинскую помощь на рабочем месте, совсем немного. Это в основном крупные предприятия, у которых достаточно возможностей содержать поликлиники, медицинские пункты и соответствующий штат специалистов. Развитие системы организации медицинской помощи на производстве, привлечение специалистов гигиены труда будут содействовать поддержанию безопасной и здоровой обстановки на предприятиях и в организациях, физическому и психическому здоровью работников.

## **В ПРОФСОЮЗАХ ПОДДЕРЖАЛИ ПЕРЕХОД НА ЧЕТЫРЁХДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ**

Возможность перехода на четырёхдневную рабочую неделю активно обсуждается и в мире. Рассмотрев предложения, изложенные Председателем Правительства РФ **Дмитрием Медведевым** на 108-й сессии Международной конференции труда, Федерация независимых профсоюзов России направила в Министерство труда и социальной защиты свои предложения.

Сайт ФНПР опубликовал комментарий заместителя руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР **Елены Косаковой**.

Высокопроизводительный труд в отдельных странах, отраслях и на предприятиях уже сегодня сделал 35-часовую рабочую неделю реальностью. Показательно, что все европейские страны, входящие

в первую десятку по наименьшей продолжительности рабочего времени (от 27 до 40 часов в неделю), находятся на высоком уровне социально-экономического развития, а в целом продолжительность рабочего времени в мире постепенно снижается.

Исследования, проведённые в этой связи Рострудом и Службой исследований Head Hunter, показали, что сокращение трудовой недели оказалось в пятёрке самых популярных идей по оптимизации трудового законодательства.

Дмитрий Медведев, выступая в июне на 108-й Международной конференции труда в Женеве, анонсировал рабочую четырёхдневку для россиян «в недалеком будущем... в условиях технического прогресса и роботизации производств». Он согласился с существованием проблемы системной усталости и хронических стрессов в результате перерабо-

ток, подчеркнув, что работодателям следует искать новые подходы к организации рабочего времени.

Однако в России пока предприятия переходят на четырёхдневную или трёхдневную рабочую неделю не из лучших побуждений. Это происходит в связи с финансовыми трудностями и влечёт существенное сокращение зарплаты работников.

«ФНПР поддерживает идею о сокращении рабочей недели как средства оптимизации времени труда и отдыха, но при обязательном сохранении прежнего размера заработной платы. Мы предлагаем рассмотреть этот вопрос в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с учётом действующих систем оплаты труда, различий в режимах рабочего времени и других особенностей организации труда в России», – заявила Е. Косаковская.

## ◆ **РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН**

### **В РАБОТЕ – НОВАЯ РЕДАКЦИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА**

Международная организация труда на основе собственного анализа разработала Комментарии к проекту Концепции новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан.

В преамбуле представленных Комментариев выражено удовлетворение тем, что данная Концепция нацелена на использование конвен-

ций МОТ в качестве руководства при подготовке новой редакции Трудового кодекса, а также тем, что Правительство выражает свою твёрдую приверженность идее реализации трипартизма и социального диалога при принятии решений по социально-трудовым вопросам.

В этой связи МОТ настоятельно рекомендует Правительству

при разработке изменений в Трудовой кодекс провести полноценные консультации с организациями работодателей и работников.

МОТ отмечает, что в условиях «гибкого» рынка труда должны одновременно сочетаться три политические меры: относительно простые процедуры приёма на работу и увольнения, предоставление помощи в рамках системы социального обеспечения и проведение активной политики на рынке труда. Превалирование любой из этих мер в ущерб двум другим неизбежно приведёт к повышению волатильности на рынке труда, что может иметь существенные последствия как для общества, так и для государственного бюджета.

В Комментариях с большой долей скептицизма воспринимается тезис Концепции о том, что «задача войти в число стран-лидеров по критериям рейтинга Doing Business ... может быть в значительной степени решена через совершенствование трудового законодательства, одним из основных индикаторов которого является обеспечение гибкости рынка труда и эффективное

использование трудового потенциала населения страны». Указывается, что для Узбекистана (как и для большинства стран мира) ограничительные трудовые нормы не считаются основным препятствием на пути создания новых рабочих мест, а главным препятствием является нехватка доступного по цене сырья и нехватка квалифицированных сотрудников.

Касательно того, что Трудовой кодекс должен учитывать специфику работы на малых и средних предприятиях, МОТ отмечает, что эти меры не должны мешать соблюдению условий приёма на работу, эффективности трудовой инспекции или системы надзора за соблюдением условий труда.

Особо подчеркнuto, что восемь основополагающих конвенций МОТ относятся ко всем работникам и работодателям, независимо от размера их предприятия.

Остаётся добавить, что ряд рекомендаций МОТ совпадает с мнением Федерации профсоюзов Узбекистана о том, каким должен быть Трудовой кодекс Республики Узбекистан в новой редакции.

## ПРОДВИГАТЬ СТАНДАРТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ЖИЗНЬ

В Ташкенте с участием Международной организации труда проведён семинар на тему «Продвижение стандартов социальной защиты в Узбекистане».

В работе семинара приняли участие представители Федерации профсоюзов Узбекистана,

Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Торгово-промышленной палаты, Бюро МОТ по деятельности трудящихся и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, а также отраслевых и территориальных



профсоюзных объединений Узбекистана.

Цель мероприятия – обсуждение национальной политики социальной защиты, продвижение стандартов социальной защиты в Узбекистане, а также перспективы доступа к социальной защите женщин и молодёжи.

Как было отмечено на семинаре, по инициативе Главы государства, за короткий период времени в Узбекистане были созданы необходимые условия для ускорения экономических и политических преобразований – это свободная конвертация валюты, реформа финансовой системы, правдивая статистика. Наряду с этими изменениями реформируется сфера туризма, системы образования и здравоохранения. При проведении социальной политики республики повышается значимость общественных организаций.

Социальная защита работников является одной из важнейших компонентов деятельности профсоюзов. Её предмет охватывает базовые интересы работников, а именно: материальное обеспечение, трудоустройство и организацию социальной и медицинской помощи не только им, но и членам семьи.

В настоящее время в Узбекистане ратифицировано 15 конвенций МОТ, поэтапно осуществляются меры по имплементации международных стандартов труда в национальное законодательство и правоприменительную практику.

На семинаре отмечено, что стандарт социального диалога включает в себя принцип трёхстороннего сотрудничества. Что касается трудовой сферы, то здесь государство гарантирует минимальную заработную плату, тарифную сетку по оплате, стандарты трудовой безопасности и правила по охране труда, льготы работникам вредных и опасных производств, продолжительность трудовой недели, отпуска, выходные и праздничные дни.

Посредством коллективных переговоров профсоюзы осуществляют деятельность по социальной защите молодёжи, женщин, пожилых людей, людей неконкурентоспособных на рынке труда.

Особое место в продвижении стандартов социальной защиты отводится разъяснительной работе по обеспечению гарантированных трудовых прав граждан, в том числе в рамках ратифицированных конвенций МОТ.

Так как трёхсторонний социальный диалог играет важную роль в вопросах обеспечения социальных гарантий, продвижения международных трудовых норм, регулирования нестандартных форм занятости, обеспечения гендерного равенства, то его укрепление также послужит повышению стандартов социальной защиты в республике.

Состоявшиеся в рамках семинара дискуссии ещё раз подтвердили значимость продвижения стандартов социальной защиты, которые способствуют обеспе-



чению экономического роста и социальной справедливости. Участников мероприятия заинтересовали перечень инструментов и подходов МОТ к организации социальной защиты трудоспособного населения, в части повышения охвата населения социальным страхованием, распространения социальной защиты на всех бенефициаров, включая неформально занятых и мигрантов, стимулирования молодёжной занятости, действенной охраны материнства и детства, создания системы повседневной заботы о пожилых

людях, оптимального решения проблемы безусловного базового дохода.

Семинар показал, что эффективная социальная политика должна включать в себя меры активной социальной защиты и охраны здоровья. Участниками было отмечено, что особое место в продвижении стандартов социальной защиты является для профсоюзного работника разъяснительная работа по обеспечению гарантированных трудовых прав граждан, в том числе в рамках ратифицированных конвенций МОТ.

## НА ПОВЕСТКЕ – БОРЬБА С ПРИНУДИТЕЛЬНЫМ ТРУДОМ

В Федерации профсоюзов Узбекистана проведён семинар на тему «Роль институтов гражданского общества в сфере противодействия торговле людьми и принудительному труду: опыт профсоюзов Узбекистана». Организаторами мероприятия выступили Национальный центр Республики Узбекистан по правам человека и Федерация профсоюзов Узбекистана.

В семинаре приняли участие руководители и ответственные работники Федерации профсоюзов, республиканских советов отраслевых профсоюзов, региональных объединений профсоюзных организаций, директор Национального центра Республики Узбекистан по правам человека **Акмал Саидов**, также координатор проектов ОБСЕ в Узбекистане, посол **Джон Мак-Грегор**.

Торговля людьми и привлечение к принудительному труду являются одной из глобальных проблем, в решении которых принимают участие все страны мира. В Узбекистане созданы законодательные основы для противодействия этим явлениям. Ратифицированы международные нормативные акты ООН и МОТ, в соответствии с которыми внесены изменения в законодательство страны. Принятие Указа Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» от 30 июля 2019 года явилось важным шагом в предпринимаемых государством действиях по борьбе с этими явлениями.

В настоящее время широкомасштабная работа по профилактике

торговли людьми и принудительного труда уже осуществляется по всей территории республики, в ней участвуют также институты гражданского общества. Большую работу проводят и профсоюзы Узбекистана.

В Узбекистане оказывается поддержка пострадавшим от насильственных действий по возвращению их на родину. С этой целью был создан «Реабилитационный центр по оказанию помощи и защите жертв торговли людьми», оказывающий всестороннюю поддержку таким людям: психологическую, юридическую, медицинскую.

В своих выступлениях участники семинара не только обсудили текущую деятельность, но и говорили о дальнейших задачах профсоюзных организаций Узбекистана по реализации Указа Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» от 30 июля 2019 года.

В ходе семинара проведена презентация узбекского издания сборника «Руководящие принци-

пы по соблюдению прав человека в процессе возвращения жертв торговли людьми в страну происхождения», изданный при технической поддержке ОБСЕ. Семь руководящих принципов, представленных в первой главе руководства, исходят из международных норм, применяемых на пространстве ОБСЕ. Каждый принцип изложен кратко и содержит основные факторы и рекомендации для государственных органов и гражданского общества.

Во второй части дается подробное представление о международно-правовых нормах, которые являются основой для этих программно-направляющих принципов.

Руководство было призвано помочь улучшить защиту жертв торговли людьми. Поэтому издание является необходимым источником для государственных организаций и институтов гражданского общества.

Сборник также может быть полезен государственным структурам, занимающимся разработкой законодательных или программных политических подходов к вопросу о возвращении жертв.

---

## ◆ РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

### ЛЕТНИЕ ЛАГЕРЯ ПРИГЛАШАЮТ ДЕТЕЙ

Профсоюзы Таджикистана не первый год выполняют в государстве важную миссию по организации летнего отдыха детей и подростков.

Ежегодно принимается постановление Правительства Республики Таджикистан, в котором даются необходимые поручения

министерствам и ведомствам, хозяйственным структурам. Роль координатора всей этой большой и сложной работы взяла на себя Федерация независимых профсоюзов Республики Таджикистан.

Как и прежде, в этом году путёвки были выделены в первую очередь детям-сиротам, оставшимся без попечения родителей, из малоимущих семей, детям работников сельскохозяйственной отрасли.

В Республике функционируют 55 детских оздоровительных лагерей, в их числе такие известные, как «Файзи Истиклол», «Шохин», «Кайхон», «Орбита», «Ширкент», «Чангоб», «Шарора», «Зимчурд».

Была проведена большая работа по подготовке лагерей к летнему сезону, ремонту и благоустройству, расширению вместимости, повышению комфортности проживания, развитию социальной инфраструктуры. Особое внимание

было уделено подбору воспитателей, обслуживающего персонала. Проведена строгая проверка на соблюдение норм безопасности и санитарии.

В торжественной обстановке прошли церемонии открытия, на которых, как правило, присутствовали представители Федерации и отраслевых профсоюзных комитетов, руководители предприятий.

На хорошем профессиональном уровне организуется культурно-массовая работа. Проводятся театрализованные представления, осуществляются обучающие, культурные программы для детей и подростков, где они приобретают полезные навыки, растут физически и духовно.

В настоящее время подходит к концу третья смена, 3666 детей уже отдохнули и поправили здоровье, но оздоровительный сезон продолжается, и впереди детей ждёт много интересного и полезного.

---

## ◆ **РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ**

### **ЗАСЕДАНИЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ТРЁХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ**

31 июля в Министерстве труда и социальных вопросов Республики Армения состоялось очередное заседание Республиканской трёхсторонней комиссии, в котором приняли участие представители

Конфедерации профсоюзов Армении, Союза работодателей Армении и Правительства РА.

В заседании приняли участие члены Комиссии от профсоюзов: заместитель председателя

Конфедерации профсоюзов Армении **Б. Харатян**, председатель Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства **Ш. Мкртчян**, председатель Профсоюза работников промышленности **Г. Даниелян**, председатель Профсоюза работников культуры **Ж. Торосян**, председатель Профсоюза работников госучреждений, органов местного самоуправления и общественного обслуживания **А. Асатрян**.

Темой обсуждения был проект стратегии реализации гендерной политики Республики Армения на 2019–2023 годы и программы мероприятий. Основные положения программы гендерной политики Республики Армения на 2019–2023 годы представил ведущий специалист Управления по вопросам семьи, женщин и детей Министерства труда и социальных вопросов РА **С. Бостанджян**.

Результаты исследования по оценке адекватной величины минимальной заработной платы в Республике Армения доложил директор Национального института труда и социальных исследований **А. Саргсян**.

О 10-й Национальной конференции республиканского союза работодателей Армении при участии МОТ сообщил председатель Союза работодателей **Г. Макарян**.

Б. Харатян предложил внести уточнения в некоторые пункты

стратегии реализации гендерной политики Республики Армения на 2019–2023 годы и программы мероприятий.

Говоря о результатах исследования по оценке адекватной величины минимальной зарплаты, Б. Харатян отметил важность учёта двух необходимых для установления минимальной зарплаты факторов: потребностей работника и членов его семьи и экономического положения в стране, которые не нашли места в вышеупомянутом анализе. Эти факторы имеют, в том числе, непосредственное отношение к предотвращению дискриминации женщин, по той простой причине, что в экономике Республики Армения женщины составляют абсолютное большинство работников.

В ходе заседания А. Асатрян выступила с предложениями об осуществлении по линии Республиканской трёхсторонней комиссии шагов, способствующих активизации деятельности профсоюзных организаций работников госучреждений в областях республики, а также проведении конференции по случаю Всемирного дня борьбы за достойный труд 7 октября.

В результате заинтересованных и острых обсуждений, развернувшихся вокруг программы стратегии и мероприятий, члены Комиссии решили в течение недели представить письменные предложения по обсуждённым проектам.

## КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ УСПЕШНО ЗАВЕРШЕНЫ

С целью улучшения трудовых, правовых, социально-экономических и жилищных условий работников Зестафонского завода ферросплавов с апреля были проведены коллективные переговоры между ООО «Грузинский марганец» и профсоюзом.

Переговоры велись как на местном, так и отраслевом и национальном уровнях. Переговоры с местными и отраслевыми профсоюзами включали объединение грузинских профсоюзов, и почти на каждом заседании администрации присутствовал специальный менеджер компании.

В результате переговоров стороны достигли соглашения и были приняты следующие решения:

- увеличение вознаграждения на 15% с 1 июня 2019 года;
- 50% увеличение оплаты сверхурочных с 1 июня 2019 года;
- замена старых автобусов для сотрудников;
- внесение изменений в расписание автобусов в соответствии с пожеланиями и предложениями сотрудников;
- введение нового оператора в торговлю предприятия, что улучшит качество продукции и сделает более доступными цены;
- конкретные рабочие места, которые были вакантными,

заполнены новыми сотрудниками;

- для сотрудников 4-й смены было организовано информирование о вопросах заработной платы;

- внесены некоторые изменения в график работы одного из районов предприятия (массовых округов) с учётом пожеланий работников;

- предоставление сотрудникам и членам их семей поездок на отдых путём совместной организации и совместного финансирования компании и профсоюза;

- договориться со страховой компанией об улучшении медицинского обслуживания.

Все вышеперечисленные вопросы, по которым компания уже приняла положительное решение после длительных переговоров, были определены представителями профсоюза в результате интенсивных встреч с работниками и сформулированы в качестве предложений в повестке дня переговоров.

Для дальнейшего углубления социального диалога и создания достойных условий труда стороны полностью привержены продолжению переговоров и будут совместно следить за реализацией достигнутой договоренностей, говорится в сообщении.

## НУЖЕН КОНСТРУКТИВНЫЙ ДИАЛОГ НА УРОВНЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА, РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ПРОФСОЮЗОВ

*Олег БУДЗА,  
председатель  
Национальной конфедерации  
профсоюзов Молдовы*

*Об ожиданиях от нового правительства, начале сотрудничества с Правительством Майи Санду и других важных вопросах Олег Будза в июле с.г. высказался в интервью новостному portalу CURENTUL.*

### **Каковы основные результаты деятельности Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы за последнее время?**

Изначально хочу подтвердить, что в основе деятельности Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы стоит Стратегия 2017–2022 годы, посредством которой мы вносим свой вклад в защиту профессиональных, социальных и экономических интересов работников – членов профсоюзов. Мы также постоянно вносим вклад в реализацию страновой программы достойного труда на 2016–2020 годы, Национальной стратегии развития «Молдова 2020», программ развития Восточного партнёрства.

Благодаря присоединению в 2010 году к Международной конфедерации профсоюзов НКПМ активно поддерживает реализацию приоритетов, касающихся социальной справедливости, социальной и правовой защиты членов профсоюзов, безопасности на рабочем месте, социального партнёрства, институциональной консолидации, информационной политики, гендерного равенства и равенства шансов, профсоюзного обучения и международного сотрудничества.

Достигнутой целью явился запуск двух крупных национальных кампаний: «Профсоюзный адвокат» и «Коллективный трудовой договор –

гарантия твоих прав», направленных на предоставление бесплатной юридической поддержки, на предоставление членам профсоюзов правовой защиты в области трудовых отношений и включение дополнительных гарантий в отраслевые соглашения и коллективные трудовые договоры. В результате этих кампаний мы зафиксировали очень хороший результат, отражающий заключение 92% коллективных трудовых договоров на предприятиях (в учреждениях) и бесплатную юридическую консультацию для членов профсоюза из 16 районов.

НКПМ прилагает усилия для социально-экономической защиты членов профсоюзов. Прежде всего хотел бы отметить последовательный вклад и конструктивную позицию НКПМ по борьбе с неформальной экономикой, работой «по-чёрному» и практикой выплаты заработной платы в конверте. В связи с этим, совместно с Государственной налоговой службой, Государственной инспекцией труда были проведены многочисленные проверки. По нашему настоянию введены различные санкции за практику «чёрной» работы. Мы считаем, что положительные результаты достигнуты в сокращении явления «чёрного» труда.

В 2018 году НКПМ и профсоюзы бюджетной сферы провели переговоры, направленные на реализацию Закона об унитарной системе оплаты труда в бюджетном секторе № 270 от 23.11.2018.

Ввиду твёрдой позиции НКПМ, в марте 2018 года на встрече с Беном Келмансоном, главой делегации Международного валютного фонда, на конкретных аргументах мы подчеркнули, что валовой внутренний продукт в 2018 году увеличится не до 3,15%, а составит 4,3%, и этот веский аргумент позволил реализовать Закон об унитарной системе оплаты труда.

В 2018 году НКПМ предложила две важные инициативы для программы работы Правительства Павла Филипа: облегчение доступа молодёжи к жилью на льготных условиях и предоставление талонов на питание работникам, которые были успешно реализованы.

Также в 2018 году внесены некоторые изменения в Трудовой кодекс. Мы не согласились с некоторыми из них, но были жёсткие требования по реализации нового Трудового кодекса, которые мы смогли остановить.

Мы также вносим вклад в соблюдение стандартов и требований в области безопасности труда и охраны здоровья на рабочем месте, достойного труда, обучения и обмена международным опытом профсоюзов.

### **Каковы основные цели НКПМ на 2019 год?**

За последние восемь лет Республика Молдова не ратифицировала ни одну Конвенцию Международной организации труда, которая

отмечает этот год 100 лет со дня её основания. В этом отношении мы хотим ратификации Конвенции № 161 по гигиене труда и Конвенции № 201 о минимальных гарантиях социального обеспечения.

Другими задачами НКПМ являются переговоры по заработной плате в реальном секторе на отраслевом уровне, возобновление переговоров после 8-месячной паузы в рамках Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам; рекрутирование новых членов профсоюза, включая компании с иностранным капиталом, обучение профсоюзных тренеров и переговорщиков, продвижение информационной политики НКПМ, проведение проверок в соответствии с графиками Инспекции труда профсоюзов и проверка условий труда при помощи мобильной измерительной лаборатории НКПМ, продвижение профессиональных интересов молодёжи и женщин. В настоящее время 26% членов профсоюза является молодёжь, а 56% всех членов профсоюзов – женщины.

В то же время мы планируем обновить материально-техническую базу НКПМ – санатории, детские базы отдыха, предлагаем бесплатные консультации членам профсоюзов в районах, укрепление партнёрских отношений с представителями местного публичного управления через представителей НКПМ в территориях.

**Недавно НКПМ запустила программу сотрудничества поколений под названием «Девушки и женщины синдикалистки: сотрудничество поколений». Расскажите об этом более детально.**

Это хорошая идея, и члены обеих Комиссий НКПМ приветствуют эту идею. Даже **Ольга Николае**, эксперт Международной конфедерации профсоюзов, очень впечатлена тем, как была организована встреча женщин – профсоюзных активисток, инновационными идеями, опытом, которым поделились члены Женской комиссии с молодыми женщинами из состава Молодёжной комиссии. Это программа, направленная на развитие отношений сотрудничества и наставничества в профсоюзной работе, чтобы помочь укрепить профсоюзную позицию молодых женщин, создать для них возможности развить свои лидерские навыки, облегчить передачу знаний между поколениями. Профсоюзные деятели подошли к вопросу о достижении гендерного равенства в профсоюзах, с точки зрения Целей устойчивого развития № 5 и № 8 и вклада профсоюзов в Повестку дня на период до 2030 года.

Наиболее важный вывод этого мероприятия – подчеркнуть сотрудничество и солидарность между поколениями, как очень важный фактор в достижении результатов, от которых выиграют все члены



профсоюза. Необходимо постоянно развивать навыки общения с членами профсоюза и находить современные методы, с помощью которых мы можем донести полезную информацию до первичных организаций.

**Благодаря переговорам с социальными партнёрами, профсоюзы получили определённые привилегии для работников страны. Как вам это удалось?**

Специалисты НКПМ участвовали в заседаниях Правительства Республики Молдова, где обсуждали и вносили предложения по предоставлению необходимых финансовых ресурсов для повышения уровня заработной платы работников в проектах государственного бюджета, бюджета социального страхования, Фонда обязательного медицинского страхования. В то же время Женская комиссия активно работала с депутатами Парламента Республики Молдова, чтобы продвигать интересы женщин Республики Молдова. Также в этом направлении важную роль играют председатели национально-отраслевых профсоюзных центров, профсоюзные лидеры первичных профсоюзных организаций, которые путём переговоров получают дополнительные гарантии и льготы для членов профсоюзов.

**Как бы вы охарактеризовали нынешние отношения между НКПМ и центральными властями?**

Сегодня мы находимся в начале сотрудничества с Правительством **Майи Санду**. Мы уже предприняли шаги для организации официальных заседаний и назначении представителей Правительства в Трёхстороннюю комиссию, и мы просим назначить координатором этой комиссии Министра экономики и инфраструктуры **Вадима Брынзана**. Мы поддержали инициативу Премьер-министра Майи Санду разделить Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты на два отдельных министерства. Ещё шесть лет назад НКПМ выступала за создание Министерства труда и социальной защиты как самостоятельной государственной структуры.

**Как вы оцениваете социально-экономическую ситуацию в Молдове в настоящее время?**

В настоящее время социально-экономическая ситуация в стране сложная. Отметим, что в государственном бюджете недостаточно финансовых ресурсов. На 35% увеличились расходы на перечисления из государственного бюджета в бюджет социального страхования, в результате уменьшения взноса работодателей в соответствующий бюджет. Совершенно очевидно, что необходимо вос-

становить внешнее финансирование посредством сотрудничества с Международным валютным фондом, Европейским союзом, другими международными институтами. Несмотря на то, что долгожданные действия в поддержку бизнеса были реализованы, мы видим, что некоторые экономические агенты продолжают работать «по-чёрному».

### **Сколько членов объединяют существующие профсоюзы Республики Молдова?**

НКПМ объединяет 24 национально-отраслевых профсоюзных центра с числом более 342 тыс. членов профсоюза. Среди них работники образования и науки, сельского хозяйства и продовольствия, социального обеспечения и производства товаров, связи, строительства, лёгкой промышленности, потребительской кооперации, торговли и предпринимательства, химической промышленности и энергетических ресурсов, деятелей культуры и других отраслей.

### **Насколько молдаване открыты для вступления в профсоюзы? На каких условиях они могут стать членами профсоюза?**

Вступление в профсоюз или формирование первичных профсоюзных организаций затруднено. Почему? Граждане не свободны в своих желаниях. Что я имею в виду? Если в таких странах, как Швеция, Дания, Германия решение в большей мере принадлежит работнику, который желает стать членом профсоюзной организации, у нас наиболее важным звеном является работодатель (директор). И если он, работодатель (директор), говорит: «Чтоб я не видел на моём предприятии профсоюз» – тогда люди боятся. «Ну, если начальник сказал, тогда не нужно», – говорят работники. Однако Конвенция МОТ № 87 предусматривает свободу объединения в профсоюзы. Само создание профсоюзной организации очень просто: три работника встречаются, составляют протокол, избирают председателя, а затем вступают в отраслевой профсоюз.

### **Пользуются ли члены профсоюза путёвками в санатории страны или за рубежом? На каких условиях эти путёвки выдаются? Насколько эта услуга востребована членами профсоюза в этом году по сравнению с аналогичным периодом предыдущих лет?**

Условием выдачи санаторной путёвки является обращение работника в администрацию и профсоюзный комитет, на основании установленной очереди. В соответствии с утверждённым положением работник имеет право на путёвку не чаще одного раза в три года. Работник

оплачивает 20% стоимости путёвки. Санаторные путёвки выдаются Национальной кассой социального страхования профсоюзам для последующей выдачи экономическим агентам, где есть профсоюзные организации. В 2018 году мы получили 3488 путёвок на сумму более 18 млн леев, а в 2019 году получим 3666 путёвок на сумму более 19 млн леев. Также я хотел бы отметить, что в 2018 году за временную нетрудоспособность было выплачено более 440 млн леев, что является очень большой суммой и ещё раз подтверждает необходимость лечения в санаториях. Выделение дополнительных средств на бальносанаторное лечение поможет укрепить здоровье работников и, соответственно, сократить сроки временной нетрудоспособности и связанные с этим расходы.

### **Каковы ожидания членов профсоюза от нового правительства? Каково послание НКПМ новому руководству?**

Конструктивного диалога на уровне Правительства, работодателей и профсоюзов. Мы хотим укрепить социальное партнёрство и эффективно обсуждать вопросы, представляющие интерес для работников, вести открытый и прозрачный диалог.

Важно реализовать положения Соглашения об ассоциации Молдова – ЕС, но с гарантиями для работников. Политика оплаты труда должна стимулировать работников реального сектора национальной экономики. Усиление прав на социальное обеспечение и улучшение условий пенсионного обеспечения. Обеспечение работникам условий для совмещения семейных и профессиональных обязанностей. Обеспечение уважения прав профсоюзов. Снижение налогового бремени и доработка законодательной базы, нацеленной на налоговую сферу. В то же время на заседании Правительства необходимо услышать ситуацию в области безопасности труда и здоровья, обсудить роль Государственной инспекции труда. Эффективная реализация Национальной стратегии развития Молдовы «Молдова 2020», а также Повестки дня на период до 2030 года является ещё одним приоритетом. Мы надеемся, что будут созданы механизмы для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров путём изменения Трудового кодекса, создания достойных рабочих мест и продолжения борьбы с неформальной экономикой, укрепления усилий всех лиц, принимающих решения, в целях устойчивого развития экономики страны и благосостояния граждан.

*Источник: <http://sindicat.md/intervyu-oleg-budza-predsedatel-NKPМ-my-hotim-konstruktivnogo-dialoga-na-urovne-pravitelstva-rabotodatelej-profsoyuzov/>*

## ◆ НЕТ НАСТУПЛЕНИЮ НА ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ!

Федерация профсоюзов Кыргызстана – объединение, отстаивающее трудовые, социально-экономические интересы членов своей организации, сегодня испытывает настоящую атаку со стороны органов власти и само вынуждено бороться за справедливость. Одобренный в первом чтении без участия ФПК новый Закон «О профессиональных союзах» полностью лишает их независимости. Более того, его определённые статьи противоречат Конституции, Трудовому кодексу, ратифицированным Кыргызстаном конвенциям Международной организации труда. Заместитель председателя ФПК **Рысгуль Бабаева** подробно рассказывает об этом псевдосовершенствовании законодательства и борьбе с ним профцентра.

## ТРЕБУЕМ, ЧТОБЫ НАШ ГОЛОС БЫЛ УСЛЫШАН

*Защитники прав трудящихся нуждаются в защите*

**Рысгуль БАБАЕВА,**  
заместитель председателя  
Федерации профсоюзов Кыргызстана

**Как получилось, что закон «обновили», проигнорировав замечания и предложения ФПК, и не только?**

В марте текущего 2019 года по заданию Комитета по конституционному законодательству, государственному устройству, судебным вопросам Жогорку Кенеша от Аппарата Правительства в наш адрес поступило письмо о создании межведомственной рабочей группы по совершенствованию законодательства в сфере деятельности профессиональных союзов. ФПК, в свою очередь, направила 11 кандидатур, а также свои предложения. Однако в состав рабочей группы вошли только один наш специалист, ещё 16 человек из правительства и пять депутатов ЖК. При этом Аппарат Правительства потребовал от профсоюзов информацию о внутриуставной деятельности вместо изучения законодательства, что является вмешательством в наши дела. Данная рабочая группа в течение трёх месяцев должна была внести в названный комитет предложения по усовершенствованию профсоюзного законодательства. Но не успела она приступить к работе, как на сайт ЖК 12 апреля вынесли проект закона «О профессиональных союзах». Подчеркну, без обсуждения в рабочей группе и участия ФПК. То есть фактически мы о своём профильном законе узнали из сайта ЖК. Далее месяц он находился на стадии общественного обсуждения. За это время инициаторам направлены многочисленные обращения с предложениями и замечаниями от общественных и международных

организаций, правовой клиники «Адилет», ФПК, отраслевых и региональных профобъединений, первичных профсоюзных организаций, отдельных граждан, а также экспертные заключения (МОТ, МКП, ВКП). Состоялись два круглых стола, встреча с инициаторами. Однако ни одно предложение и замечание не учли. Законопроект в первоначальном виде направили Торага (председателю) парламента и далее комитетам на рассмотрение и принятие. В итоге Комитет по социальной политике одобрил его в первом чтении.

### **Какие последствия повлечёт новый закон в данном формате?**

Им устанавливаются рамки, за которые профсоюз не может выходить. Это противоречит Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединения и защите права на объединение в профсоюзы», № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров», № 144 «О трёхсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм», Конституции Кыргызской Республики (ст. 4), Трудовому кодексу (ст. 29–34).

Также в законопроекте имеются противоречия между отдельными его статьями. В нём практически закладывается монополия ФПК как профсоюзного объединения и социального партнёра Правительства. То есть работающие граждане теряют право на объединение в свободные независимые профсоюзы. Вводится новая глава № 2, регламентирующая статус профсоюзов и их объединений, их создание, реорганизацию и ликвидацию. Одним словом, законодатель пытается урегулировать вопросы, относящиеся к исключительной компетенции профсоюзов.

Вводимые данной главой нормативные положения ограничивают права профсоюзов и их объединений самостоятельно определять организационную структуру, формы и виды объединений, условия численности членов профсоюзов, право устанавливать свои органы управления, пределы их полномочий, порядок отстранения от должности, сроки их выборности и другие внутренние организационные вопросы.

Также законопроектом предлагается новая формулировка нормативного положения о праве создавать и вступать в профсоюзы. Отличие от предыдущей нормы заключается в том, что лиц, обучающихся в учебных заведениях, и пенсионеров лишают права создавать и вступать в профессиональные союзы. При этом доводов и обоснований такой необходимости не приводится. Более того, устанавливается, что ФПК должна иметь в составе более половины зарегистрированных отраслевых (межотраслевых) профобъединений. Так, членом ФПК может быть республиканское отраслевое объединение численностью не менее 10 тысяч членов и имеющие структурные подразделения не менее чем в четырёх областях. В действующем же Уставе членом ФПК может стать объединение, собравшее в своих рядах более 5 тысяч трудящихся. При этом в исключительных случаях в членство ФПК принимались отраслевые профсоюзы, не достигающие указанной чис-

ленности и минимума представительства в регионах. Следовательно, все действующие члены ФПК, численность которых менее 10 тысяч, будут вынуждены выйти из членства, несмотря на то, что представляют интересы достаточно большой группы работников. На наш взгляд, установление требований к составу членов ФПК является нарушением принципа независимости деятельности профсоюзных организаций. Данные вопросы должны относиться к внутренней компетенции. Профсоюзы должны иметь право самостоятельно определять структуру и условия численности своих членов.

Некоторые положения нарушают право профсоюзов составлять свои уставы и правила.

И ещё один очень важный момент. В законопроекты вносятся изменения, регламентирующие права и обязанности, порядок избрания и отстранения председателя ФПК и его заместителей. Направлены они на необоснованное усиление полномочий председателя ФПК, что в конечном итоге может привести к злоупотреблениям ими. В частности, указывается, что он избирается и освобождается от должности исключительно съездом ФПК сроком на пять лет. Согласно же действующему Уставу ФПК, правом досрочного освобождения от должности председателя и его заместителей обладает и Совет ФПК. Таким образом, настоящее нормативное положение направлено на усложнение процедуры. При этом у данного съезда нет полномочий избирать заместителей председателя. Они передаются ему.

Назначение областного председателя ФПК создаёт прецедент, когда руководители организаций (директора, управляющие и т. д.) будут назначать председателей профкомов. Профком окажется полностью зависим от работодателя и власти. Норма о независимости профсоюзов перестанет работать.

Если Правительство будет устанавливать размер членских профсоюзных взносов (что является нонсенсом), то оно и потребует отчёт об использовании взносов. Полномочно ли Правительство контролировать использование общественной и частной собственности? Если так, то тогда Правительству нужно поручить контролировать взносы членов политических партий.

Более того, в случае принятия закона «О профсоюзах» в новой редакции Кыргызстан может лишиться статуса Всеобщей системы преференций плюс – ВСП+, который даёт право беспошлинного ввоза продуктов (около 6 000 товарных позиций) в Евросоюз. Одно из условий его предоставления – исполнение обязательств по 27 международным конвенциям по правам человека, эффективному управлению, трудовым и экологическим стандартам.

### **ФПК стали обвинять в слабой работе по «освежению» трудового законодательства. Расскажите о вашей работе по усилению защиты прав трудящихся.**

Федерация профсоюзов Кыргызстана всегда активно участвовала в экспертизе законопроектов. Так, в 2012 году нам удалось отстоять Трудовой кодекс в редакции 2004 года и сохранить его прежние со-

держание. Федерация профсоюзов Кыргызстана и её представители в рабочей комиссии не допустили пересмотра в сторону его ухудшения. Правительством предлагалось исключить представительные органы работников, социальное партнёрство, оплату труда за сверхурочное время, ночное время, за работу в выходные и праздничные дни по договорённости работодателя с работником, исключить особенности регулирования отдельных категорий, в том числе женщин, инвалидов и т. д., пособия при увольнении по сокращению штатов, перевести всех на краткосрочный контракт.

В текущем году ФПК подготовила проект закона КР о внесении дополнений в статьи 55, 82 и 84 ТК. Их сущность состоит в ограничении крупномасштабного применения краткосрочных трудовых договоров с работниками, необоснованного увольнения работников по принуждению работодателя.

Также обеспечивается защита прав работников через проведение экспертиз проектов законов и проектов постановлений правительства, поступающих в ФПК.

Другим важным направлением деятельности профсоюзов по защите прав трудящихся является осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе Закона «Об охране труда» в организациях. За 2018 год выявлено около 1343 нарушения законодательства, таких как необоснованный перевод на краткосрочный трудовой договор, незаконные увольнения, несвоевременная выплата зарплаты, задержка выдачи трудовой книжки, расчётов при увольнении, отсутствие безопасных условий труда и другие. Вынесено 441 предписание об устранении нарушений законодательства о труде. Созданы 3438 комиссий по трудовым спорам, которыми рассмотрено 1337 заявлений.

### **Как ФПК намерена оспаривать новый законопроект?**

Изучив представленный проект закона «О профессиональных союзах», мы пришли к выводу, что он может негативно отразиться на развитии профсоюзной деятельности в республике, поскольку направлен на формирование централизованного вертикально управления. В этой связи предлагаем направить его на доработку. Ведь такая редакция законопроекта может привести к трудовым конфликтам внутри страны. Более того, в соответствии с Законом «О нормативных правовых актах» проект закона должен пройти правовую и научную экспертизу, где даётся оценка его соответствия международным нормам.

Федерации профсоюзов Кыргызстана и её членские организации намерены обратиться в международные организации: Международную организацию труда, Международную и Всеобщую конфедерации профсоюзов, глобальные объединения отраслевых профсоюзов с целью недопущения принятия законопроекта, ущемляющего права профсоюзов и трудящихся, а также нарушающего международные правовые нормы. Также ФПК направила в Жогорку Кенеш, Правительство и межведомственную рабочую группу свои возражения к законопроекту. Состоялись встречи представителей профсоюзов с Торага ЖК **Д. Джу-**



**мабековым** и депутатами, инициировавшими проект закона – **Г. Асылбаевой, М. Бакировым, Д. Толоновым, Т. Масабировым.**

После того как ЖК принял законопроект в первом чтении, профсоюзы начали акции протеста против новой редакции. Так, 20 июня состоялась встреча в здании ФПК Постоянного представителя системы ООН в Кыргызстане **Озонниа Ожиело** с профсоюзным активом. Проведён флешмоб, направлено открытое письмо Президенту, в газетах и соцсетях опубликованы обращения профсоюзов. 24 июня, в день проведения заседания Комитета по социальным вопросам, образованию, науке и здравоохранению, на котором в тот момент должен был рассматриваться вопрос о принятии законопроекта во втором чтении, перед зданием ЖК состоялся мирный митинг против одобрения нового закона. В итоге нам удалось добиться, чтобы вопрос сняли с повестки дня.

Дальнейшее его рассмотрение перенесли на осень из-за многочисленных замечаний и предложений профсоюзов, экспертов заключенных международных организаций и необходимости соблюдения регламента ЖК. ФПК также внесла возражения, предложения по проекту закона. Подготовлен альтернативный вариант. Ведётся сбор подписей граждан под обращениями к Президенту и депутатам ЖК с просьбой отклонить и не подписывать проект закона, направленный на ущемление прав работающих граждан на свободу объединения.

В сложившейся ситуации профсоюзы республики должны дать широкую огласку на национальном и международном уровне. Ведь такой закон создаст иерархическую систему, в которой профсоюзы будут подчинены ФПК и произойдёт практическая монополизация профсоюзного пространства.

Новым законопроектом обеспокоен и Европейский союз. Посол ЕС в Кыргызстане уже обратился в наш МИД с сообщением о том, что данный вопрос будет подниматься в ходе планируемого визита Верховного представителя Европейского союза по иностранным делам и политике безопасности Федерики Могерини. Об этом мне на днях во время нашей встречи заявил и посол ЕС в КР Эдуард Ауэр: «Как представитель массовой организации, я не понимаю, зачем стране в такое непростое время нужна была ещё и вербальная нота?»

Мы направили официальное письмо Президенту с просьбой принять инициативную группу ФПК. Надеемся, наш голос услышат!

Зачем нашей стране портить свой имидж на международном уровне? Не будут поступать инвестиции в страну. Размер минимальной заработной платы и так составляет всего 1750 сомов, или 25 долл. В неформальном секторе 72% работающих. Не создаются качественные рабочие места, не ликвидирован детский и принудительный труд. Много трудоспособных граждан находятся в трудовой миграции за рубежом.

В этой ситуации необходимо и Жогорку Кенешу и Правительству поднимать экономику страны, а не заниматься скандальным законопроектом о профсоюзах.

*Вопросы задавала  
Мира Осмоналиева*



## В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ НЕТ ВТОРОСТЕПЕННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ

*Анна СЕЛИНА,  
председатель Совета Федерации  
профсоюзов «Sindindcomservice» Молдовы*

Основная стратегическая задача профсоюза остаётся неизменной – защита законных прав и отстаивание интересов членов профсоюза в социально-экономической сфере и трудовых отношениях, забота об охране здоровья и безопасности труда, о женщине-труженице, о молодёжи.

Работа планируется и проводится с учётом Программы, принятой на VI съезде профсоюза, вызовов времени, изменений в экономике и социальном положении трудящихся. Первоочередные меры принимаются исходя из аналитических данных по экономике, постоянного мониторинга обращений членов профсоюза, изучения практики работы профсоюзных комитетов по предупреждению нарушений законодательства о труде, разрешению индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов. В полной мере используются такие важные методы взаимодействия с администрацией, какими являются социальный диалог, консультации и переговоры, а также коллективный трудовой договор как инструмент выполнения договоренностей, обеспечения достойного уровня жизни для членов профсоюза и их семей.

Совет Федерации сосредоточил свое внимание на активизации работы профкомов на местах, обмене мнениями и получении дополнительных знаний, выработке единых подходов в применении трудовых норм, которые в последние годы подвергались существенным корректировкам, несмотря на довольно жёсткую критику и сопротивление профсоюзов всех уровней.

Принимая участие в экспертизе законодательных актов, отраслевой профсоюз наряду с другими отраслевыми отрядами Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы активно участвовал при пересмотре трудового законодательства в соответствии с подписанным Республикой Молдова Соглашением об ассоциации с Евросоюзом в части имплементации Директив ЕС в трудовой сфере в молдавское национальное законодательство. Самой значительной стала работа над изменениями

Трудового кодекса, но в результате сложных и напряжённых переговоров с властными структурами профсоюзам всё же удалось сохранить основополагающие позиции, позволяющие защитить права и интересы работающих членов профсоюза.

В целом Трудовой кодекс РМ, несмотря на некоторое снижение возможностей профсоюзов (замена согласия при увольнении работников на консультативное мнение профкома; введение дополнительного пункта по увольнению работников пенсионного возраста; сокращение времени нахождения в отпуске по уходу за ребенком с 6 до 4 лет, аннулирование запрета на установление испытательного срока для молодых специалистов и др.), по-прежнему позволяет решать многие проблемы в области трудовых отношений в пользу трудящихся, хотя отдельные дискриминационные позиции работодателям все же удалось провести через Парламент. В 2017 году внесены изменения в 150 статей, в 2018 году ещё четыре раза меняли Трудовой кодекс, однако очередная попытка изменить ещё 34 статьи, принять Кодекс в новой редакции профсоюзы не допустили.

Заключено коллективное соглашение (национальный уровень) об образце индивидуального трудового договора на период выполнения определённой работы, об образце договора о непрерывной профессиональной подготовке. Очень важно и то, что профсоюзы Молдовы не допустили внесения изменений в статью 42 Конституции страны о праве создавать профсоюзы, сохранили и другие меры укрепления правовой основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав и интересов тружеников членов профсоюза.

По предложению нашего профсоюза, удалось закрепить в Законе о заработной плате, что тариф I разряда базовый, а не совокупный, учитывая изменения структуры хозяйственного управления и международный опыт, внести изменения в Закон о консультациях и коллективных переговорах и обозначить на уровне отрасли двусторонний социальный диалог. Это позволило успешнее достигать целей увеличения заработной платы, обеспечить приближение минимального гарантированного её уровня к программной цели – 50–60% от средней по стране, он сегодня равен потребительскому бюджету.

Эти и другие важные составные достойного уровня жизни мы стремились достичь и закрепить не только через отраслевое Коллективное соглашение, но и постоянной работой по оказанию практической помощи профсоюзам, консультациями членов профсоюза, рекомендациями по разрешению трудовых споров, участием в ликвидации нарушений и ограничений прав наёмных работников.

В необходимых случаях прибегали к судебным искам, которые выигрывали как в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, так и неперечислением на счета профкомов удерживаемых членских профсоюзных взносов.

Совет Федерации проводит постоянную работу по совершенствованию социального диалога на уровне отрасли и профсоюзных организаций, повышению результативности переговорных процессов. Борьба за права работников получила новый скачок в связи с объявлением в 2018 году Конфедерацией профсоюзов кампании «Коллективный трудовой договор – гарантия твоих прав». План действий по данному мероприятию был обсужден и принят на заседании Исполнительного бюро с участием профсоюзного актива. Исходя из этого плана были проведены зональные семинары с участием руководства НКПМ, профсоюзной Инспекции труда; разработаны и выданы соответствующие методические материалы, образец коллективного трудового договора, проводилась практическая работа на местах, что дало свои результаты.

Практически на всех предприятиях имеются коллективные трудовые договоры, значительно возросло их качество и содержание. Но, к сожалению, есть случаи, когда руководители в одностороннем порядке отменяют достигнутые договорённости, особенно в части заработной платы, дополнительных льгот и преимуществ. Не изжита практика, когда роль переговорных комиссий выполняет профком, а то и сам председатель профсоюзного комитета.

Аппарат Совета Федерации работает над устранением этих недостатков. Разработана очередная методическая листовка «О правах профсоюзных комитетов и их лидеров в регулировании трудовых правоотношений», которая вобрала все изменения ТК РФ и других нормативных актов. Ведутся переговоры по обеспечению работников талонами на питание в соответствии с законом, принятым по требованию профсоюзов.

Очень важным достижением стало принятие Конвенции на национальном уровне, в результате чего ежегодно Правительство принимает решение о повышении с 1 мая минимальной гарантированной оплаты труда в реальном секторе (тариф I разряда, величина которого является основой для расчёта заработной платы всех категорий работников) с учётом инфляции.

Удалось внести изменения в бюджетно-налоговую политику: личное годовое освобождение от подоходного налога установлено на уровне прожиточного минимума, растёт годовое освобождение от подоходного

налога на иждивенцев, уменьшены с 23 до 18% обязательные взносы в государственный фонд социального страхования для частного сектора, что позволит ликвидировать долги неуплат.

Возросли все виды пособий по материнству и детству, другие виды социальных пособий.

Проводимая по инициативе профсоюзов пенсионная реформа дала свои положительные результаты. Так, восстановлено право на досрочный выход на пенсию лиц, работающих в особо вредных и тяжёлых условиях труда, прошла валоризация (*переоценка, пересчёт*. – *Ред.*) пенсий, установлено право на пересмотр пенсий по возрасту в зависимости от стажа работы после получения права на пенсию. Принят ряд мер по увеличению средств на санаторно-курортное лечение, в том числе по предложению нашего профсоюза на 10% снижена цена каждого дня пребывания в профсоюзных здравницах для членов профсоюза, если они едут в санаторий не по путевке, а за свои средства.

Охрана труда за этот период рассматривалась на всех уровнях и ныне носит более целенаправленный характер. Акцент был сделан на усиление контроля на рабочем месте. С учётом выполнения законодательных и нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда Совет нашей Федерации профсоюзов провёл ряд семинаров. На них мы обучили большую группу уполномоченных профсоюза по охране труда, активно сотрудничали с профсоюзной и Государственной инспекциями труда. В адрес профсоюзных комитетов были направлены методические рекомендации как по созданию комитетов по охране труда, так и по проведению аттестации рабочих мест.

Совет Федерации, Исполнительное бюро, работники аппарата принимают усиленные меры по профилактике и предотвращению травм и увечий на производстве, недопустимости гибели людей. Тесно сотрудничаем с профсоюзной Инспекцией труда, в том числе по аттестации рабочих мест, усилены консультации и методическая помощь профсоюзному активу. В трёх региональных зонах республики для отрасли водоснабжения и канализации проведены показательные мероприятия по работе в канализационных колодцах, что очень важно, так как эта работа небезопасна и сопряжена с многочисленными рисками. Совместно с неправительственной организацией – Ассоциацией «Молдова Апэ-Канал» проводится профессиональная подготовка кадров.

С учётом выявленных профсоюзной Инспекцией труда и нашим собственным анализом недостатков в адрес всех предприятий ЖКХ были направлены письма с рекомендациями по осуществлению допол-

нительных мер по охране здоровья и безопасности труда на основе аттестации рабочих мест, с последующим включением соответствующих мероприятий в коллективные договоры. Такая необходимость была продиктована и тем, что на двух предприятиях произошли несчастные случаи с тяжёлым исходом.

Исполнительное бюро в соответствии с Программой, принятой VI съездом профсоюза, пристальное внимание уделяло работающим женщинам, достижению гендерного равенства в правах и заработной плате, карьерному их росту на основе профессиональной подготовки. Полагаю, что с учреждением в нашей отрасли секторального комитета по подготовке кадров из равного числа представителей профсоюза и Патронатной ассоциации эта работа будет более результативной.

Активизирована работа с молодёжью. Обновлён состав Молодёжной комиссии, работаем над тем, чтобы молодёжь на производстве закреплялась, видела перспективу, а её ожидания подкреплялись конкретной заботой о профессионализме и росте по службе. Опыт такой постановки работы в автобусном парке Кишинёва был изучен, одобрен на заседании Исполнительного бюро и рекомендован для использования в других коллективах отрасли.

Важное место в работе Совета Федерации, Исполнительного бюро занимают образовательные программы. В последние годы был расширен контингент обучающихся, практиковались семинары по зонам с тем, чтобы приблизить их к месту работы активистов, больше внимания уделялось обмену мнениями и выработке более результативных практических методов достижения поставленных целей.

Всего было охвачено учебой 274 председателя, все уполномоченные по охране здоровья и безопасности труда, обучали казначеев и другие категории актива. Десять представителей профсоюза прошли обучение по линии международной организации – Интернационала общественного обслуживания PSI/EPSU по проблемам современных методов и практик рекрутирования и мотивации членства в профсоюзе. Также мы продолжаем направлять нашу молодёжь в профсоюзную школу и школу подготовки переговорщиков.

Эти и другие программные направления работы проводились в жизнь на основе продуманных и коллегиально принимаемых решений с соблюдением уставной периодичности заседаний Исполнительного бюро и Совета Федерации и охватывали все проблемы защиты прав и социально-экономических интересов членов профсоюза, тружеников наших отраслей.

## ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ БЕДНОСТИ В СТРАНАХ СНГ\*

В странах СНГ разработаны и реализуются национальные стратегии по преодолению бедности. Их реализация будет содействовать достижению Целей устойчивого развития (ЦУР):

- повсеместной ликвидации нищеты во всех её формах (Цель 1);
- ликвидации голода и обеспечению продовольственной безопасности (Цель 2);
- сокращению неравенства внутри стран и между ними (Цель 10).

Методы измерения бедности постоянно модифицируются под влиянием экономических, социальных, политических и других факторов. В большинстве стран Содружества используются основные концепции, принятые для оценки бедности в международной статистической практике:

- **абсолютная монетарная**, основанная на соответствии доходов или расходов населения установленному минимуму средств существования;
- **относительная монетарная**, основанная на соответствии доходов или расходов населения их медианным значениям;
- **субъективная**, основанная на субъективном мнении населения относительно оценки достигнутого уровня благосостояния;
- **депривационная**, основанная на оценке неденежных критериев материального благосостояния – по реальным лишениям, которые испытывает домашнее хозяйство.

В большинстве стран Содружества для официальных оценок численности бедного населения используется концепция абсолютной бедности на основе монетарного подхода.

### 1. Величина прожиточного минимума

В качестве критерия измерения абсолютного уровня бедности используют социальные нормативы. В большинстве стран Содружества таким нормативом является прожиточный минимум.

\* Краткое изложение записки, подготовленной на основе данных Межгосударственного статистического комитета СНГ. Полная версия с таблицами и приложениями доступна на веб-сайте ВКП в разделе «Аналитические материалы».

Величина прожиточного минимума устанавливается законодательно. Составы потребительских корзин разрабатываются и утверждаются соответствующими правительственными органами стран СНГ и имеют существенные отличия, связанные с национальными, природно-климатическими и другими особенностями.

В составе потребительской корзины основная доля приходится на продовольственную часть, которая формируется с учётом минимальных норм потребления. Стоимость минимального набора продуктов питания составляет в Азербайджане, Беларуси, Казахстане и Кыргызстане 55–65% величины прожиточного минимума, в Молдове – 48, России – 47%.

Потребности разных групп населения стран имеют существенные различия, поэтому величина прожиточного минимума устанавливается как для населения в целом, так и для отдельных социально-демографических групп: трудоспособные, пенсионеры, дети различных возрастов.

## **2. Прожиточный минимум как основа социальных нормативов**

Прожиточный минимум в странах Содружества используется при разработке и реализации социальной политики, а также служит основой для обоснования размеров минимальных социально-трудовых гарантий, которые государство на данном этапе может обеспечивать населению. К ним в первую очередь относятся минимальная заработная плата и минимальная пенсия по возрасту.

Установленный минимальный размер оплаты труда превышал прожиточный минимум трудоспособного населения в декабре 2018 года только в Беларуси и на Украине соответственно в 1,3 и 1,9 раза; в России он практически соответствовал величине прожиточного минимума; в других странах Содружества был ниже.

В декабре 2018 года в Азербайджане, Кыргызстане и Молдове средний размер начисленной заработной платы был выше величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в 3–4 раза, в Беларуси, России и на Украине – в 5–6 раз.

Для расчёта социальных доплат к пенсии в ряде стран СНГ используется прожиточный минимум пенсионера.

Минимальный размер пенсий по возрасту в Беларуси и Казахстане в декабре 2018 года превышал прожиточный минимум соответственно в 1,7 и 2 раза, на Украине минимальный размер пенсии по возрасту устанавливается в размере прожиточного минимума для лиц, утративших трудоспособность. Прожиточный минимум был выше величины минимальной пенсии в Азербайджане в 1,3 раза, Молдове – в 1,5 раза; базовой пенсии – в России – в 1,7 раза и Кыргызстане – в 2,2 раза.

В декабре 2018 года средний размер пенсий по возрасту в Кыргызстане был выше величины прожиточного минимума пенсионера в 1,4 раза, в Азербайджане, Беларуси и России – в 1,7–2,4 раза, в Казахстане – в 3,1 раза. В Молдове размер средней пенсии по возрасту превышал прожиточный минимум на 5%.

## **3. Показатели уровня бедности**

Каждая страна разрабатывает свой набор показателей, который не только даёт точное представление о распространении бедности в



обществе, но и способствует успешной реализации государственной политики по борьбе с бедностью.

В соответствии с абсолютной концепцией бедными считаются лица, чьи доходы (расходы) ниже установленного минимума. Для оценки уровня бедности в Беларуси, Казахстане, России и Украине используется величина прожиточного минимума. В Азербайджане, Армении, Кыргызстане, Молдове, Таджикистане и Узбекистане для этих целей применяется национальная черта бедности, которая представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, включающей, в отличие от прожиточного минимума, более ограниченный набор товаров и услуг.

В большинстве стран Содружества основными задачами при оценке бедности являются не только определение её масштабов, но и выявление приводящих к этому причин.

Необходимо отметить, что доля бедного населения в странах существенно отличается. Это связано не только с различиями в уровне жизни населения, но и с разными методологическими подходами по её исчислению, что приводит к несопоставимости данных

В 2018 году в Азербайджане, Беларуси, Кыргызстане и России по сравнению с предыдущим годом сократилась доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума.

Для определения численности беднейшей части населения в ряде стран Содружества используется черта крайней бедности, которая устанавливается, как правило, на уровне минимальной продовольственной корзины из расчёта суточной физиологической нормы потребления на душу населения. В Армении она составляет 2232 ккал, Казахстане – 2175 ккал, Кыргызстане – 2101 ккал, Молдове – 2400 ккал, Таджикистане – 2250 ккал, Узбекистане – 1500 ккал.

При проведении международных сопоставлений экспертами Всемирного банка в качестве черты абсолютной бедности изначально был определён доход в 1 долл. на человека в день по паритету покупательной способности валют (ППС). К настоящему времени данный критерий претерпел некоторые изменения, с 2015 года в качестве нового международного уровня бедности установлен показатель в 1,90 долл. по ППС 2011 года. Эта черта применяется для беднейших стран мира. Для стран с более высоким уровнем экономического развития применяются границы бедности, соответствующие 3,2 долл. и 5,5 долл. по ППС 2011 года.

Ряд стран Содружества самостоятельно производит расчёт данного показателя, используя методологию Всемирного банка.

#### 4. Профили бедности

Актуальной проблемой для стран Содружества является *сельская бедность*. Уровень бедности среди сельского населения значительно выше, чем среди городского, что обусловлено более низким уровнем жизни на селе.

В свою очередь, *бедность горожан* может существенно различаться в зависимости от численности городского населенного пункта, где они проживают. В крупных городах, где легче найти более высокооплачиваемую работу, уровень бедности, как правило, ниже, чем в малых, в



которых менее развит рынок труда. Например, на Украине в крупных городах (с численностью населения 100 тыс. и более) уровень бедности в 2,1 раза ниже, чем в малых (с численностью населения менее 100 тыс).

На уровень бедности населения оказывает влияние *уровень образования главы домохозяйства*. Наличие более высокого уровня образования повышает вероятность получения достойной работы, что в свою очередь сокращает риск оказаться в числе бедных. В частности, в 2017 году среди лиц, имеющих высшее образование, доля бедных в Армении и Кыргызстане составляла соответственно 13,3 и 7,1%, в то время как с основным общим образованием – 33,5 и 19,2%.

На вероятность попадания домохозяйства в категорию бедных также оказывает влияние размер и состав домохозяйства.

Низкий среднедушевой доход связан, как правило, с большим размером домашнего хозяйства и высоким коэффициентом иждивенчества, что зачастую обусловлено наличием детей. Это приводит к более высокому уровню детской бедности по сравнению с её общим уровнем.

По мере увеличения числа детей в домохозяйствах растёт уровень бедности этих домохозяйств.

В ряде стран Содружества среди лиц в возрасте старше трудоспособного, наоборот, риск и уровень бедности ощутимо ниже, чем для остального населения, что говорит о лучшей социальной защищённости данной категории граждан.

## **5. Бедность и неравенство**

Неравномерность в распределении общего объёма доходов между наименее и наиболее обеспеченными слоями населения является основной причиной существующего социального и имущественного расслоения общества в странах СНГ.

В Армении, Кыргызстане, Молдове и России наблюдается высокая степень поляризации доходов, когда на долю 20% населения, имеющего наибольшие доходы, приходится 42–47% денежных доходов всех домашних хозяйств, а на долю 20% населения с наименьшими доходами – 5–7%. Более равномерное распределение доходов в обществе отмечается в Азербайджане, Беларуси, Казахстане, Таджикистане и на Украине.

Соотношение доходов 20-процентных групп наиболее и наименее обеспеченного населения в Беларуси, Казахстане и Украине близко по значению многим странам Европейского союза.

В 2018 году в Беларуси, Казахстане и России отмечался рост дифференциации доходов, что объясняется более высокими темпами роста доходов у 10% населения с самыми высокими доходами, чем у 10% населения с наиболее низкими доходами.

*Департамент ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И РОЛЬ КОНВЕНЦИЙ МОТ ДЛЯ ПРОФСОЮЗОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ**

**Геннадий КОСОЛАПОВ,**  
*председатель  
Международной конфедерации  
профсоюзов железнодорожников,  
профессор Российского  
университета транспорта (МИИТ)*

В нынешнем году международное сообщество и, прежде всего весь трудовой мир, широко отметили столетие Международной организации труда, в работе которой на равных правах участвуют представители правительств, работодателей и наёмных работников в лице профсоюзов при разработке конвенций и рекомендаций, осуществления контроля за их выполнении.

Вся история МОТ – это история усилий, которые для достижения справедливого и прочного мира человечество прилагало на протяжении всего столетия. Трудно переоценить вклад МОТ в прогресс, достигнутый за минувшее столетие в экономической, социальной, политической областях, в строительстве гражданского общества. Но как показывает жизнь, обеспечение социальной справедливости – понятие динамичное.

Важной вехой для профсоюзов мира стала декларация, принятая на конференции МОТ в Филадельфии в 1944 году и провозгласившая, что труд не является товаром; свобода слова и свобода объединений являются необходимым условием прогресса; нищета есть угроза для общего благосостояния; недопустима любая дискриминация.

Из восьми фундаментальных конвенций две являются ключевыми для профсоюзов: Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года и Конвенция № 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 года.

В этих конвенциях закреплено право всех трудящихся и работодателей создавать организации и вступать в них, свободно решать свои внутренние вопросы, защиты организаций от прекращения деятельности или роспуска; защиты трудящихся от антипрофсоюзной дискриминации; независимость трудящихся и работодателей друг от друга; содействие коллективным переговорам.

В 1999 году МОТ выдвинула программу достойного труда, которая быстро получила широчайшую международную поддержку, прежде всего со стороны профсоюзов.

Вместе с тем анализ действующих трудовых кодексов, законов о профсоюзах в странах региона говорит о не полном выполнении Конвенций № 87 и № 98.

Так, законами часто устанавливается организационная структура профсоюзов, вместо того, чтобы, как предписывает Конвенция, профсоюз сам её определял.

Толкование рядом законов понятия «член профсоюза» в привязке к первичной организации неприемлемо для капиталистического уклада экономики и её рынка труда с безработицей, трудовой миграцией и неустойчивой занятостью.

Нет стимулов создания работодателями своих объединений. Их отсутствие существенно сужает базу социального партнёрства на национальном, региональном и отраслевом уровнях и является следствием недооценки государствами социального диалога как средства повышения социальной ответственности бизнеса.

Правительства стремятся ограничить влияние профсоюзов, внося изменения в трудовые кодексы и законы о профсоюзах. Свежие примеры. В Литве проект нового либерального ТК в 2016 году был разработан без участия социальных партнёров, та же ситуация и в этом году с новым законом о профсоюзах в Кыргызстане. Тем самым налицо нарушения ратифицированных конвенций МОТ.

Международная конфедерация профсоюзов железнодорожников объединяет профсоюзы стран СНГ, Балтии и Грузии, которые связаны в единый перевозочный комплекс с координирующим межгосударственным органом – Советом по железнодорожному транспорту государств – участников Содружества. Есть все основания с удовлетворением сказать, что за прошедший период нам удалось решить целый ряд серьёзных задач.

Главное, сохранена общность профсоюзного движения железнодорожников стран региона, созданы условия для совместной работы профсоюзов в защиту интересов трудящихся. Солидарные действия профсоюзов позволили добиться признания Конфедерации железнодорожными администрациями как организации, представляющей интересы профсоюзов и их членов на межгосударственном уровне.

С 1994 года число членов профсоюзов МКПЖ уменьшилось на 40%. Численность профсоюзов МКПЖ на 01.01.2018 – 2,155 млн человек, доля работающих составляет 85,3%.

Анализ обстановки в профсоюзах Конфедерации свидетельствует в целом о её стабильности, однако проявились тревожные тенденции в профсоюзах Литвы и Молдовы.

В ходе реформ АО «Литовские железные дороги», Федерация профсоюзов железнодорожников Литвы потеряла более половины своих членов – свыше 2 тыс. человек, в том числе и из-за несовершенства своей структуры. ФПЖЛ вышла из Литовской конфедерации профсоюзов из-за несогласия с курсом её нового руководства.

В 2019 году в АО «ЛЖД» вступил в силу коллективный договор ФПЖЛ, который впервые распространяется только для членов профсоюзов Федерации.

В Молдове на железной дороге за пять лет на 25% сократилась численность работающих. Идёт выход работников из профсоюза из-за его неспособности в течение пяти лет решить проблемы задолженности по зарплате. Администрацией началось давление на работников по выходу из профсоюза.

Социальный пакет колдоговора Роспрофжела с ОАО «Российские железные дороги» будет состоять из трёх частей – базового, софинансируемого работниками и РЖД и бонусного. В софинансируемом пакете работник сможет выбирать льготы в личном кабинете на сервисном портале. Личный кабинет позволит работнику просматривать и корректировать свои данные (даже размер спецодежды), заказать 16 различных справок, получать информацию по зарплате. Отдельный блок на портале связан с колдоговором.

Аналогичные информационные системы более пяти лет действуют у Роспрофжела «Электронный реестр членов профсоюза» и в бонусной системе «Программа лояльности Роспрофжел», сопряжённой с электронным профбилетом.

В проект колдоговора профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины с ПАО «Укрзалізниця» согласовано включение всех основных отраслевых документов социального плана. Это более 30 приложений: положения об оплате труда, учёте рабочего времени, отпусках, командировании, охране труда и т.д., что значительно повышает социальную значимость колдоговора, превращая его в свод отраслевых социальных нормативных документов.

14 мая 2019 года профсоюз провел акцию протеста у здания Правительства с более 3,5 тыс. железнодорожников Украины вследствие невыполнения социально-экономических требований к Правительству – акционеру АО «УЗ».

МКПЖ является частью мирового профсоюзного движения транспортных, имеющего два политических крыла – социал-реформистское и классовое, леворадикальное. Первое представляет Международная Федерация профсоюзов (МФТ), входящая в семью Международной конфедерации профсоюзов (МКП), второе МОП транспортников Всемирной федерация профсоюзов (ВФП). Большинство профсоюзов и их объединений в нашем регионе сделали выбор в сотрудничестве с социал-реформистским крылом.

МФТ является одной из десяти глобальных отраслевых федераций профсоюзов семьи МКП и по многим независимым оценкам наиболее эффективным международным объединением профсоюзов. Она имеет репутацию организации, жестко отстаивающей принципы международной профсоюзной солидарности. МФТ объединяет свыше 650 профсоюзов из 146 стран мира общей численностью около 20 млн трудящихся. В настоящее время в МФТ из стран СНГ и Грузии входит 23 транспортных профсоюза: из Азербайджана – 2, Беларуси – 2, Грузии – 4, Казахстана – 1, Кыргызстана – 1, России – 9, Украины – 3, Узбекистана – 1.

В МФТ действует 8 отраслевых секций: работников автотранспорта, железнодорожников, гражданской авиации, туристического сектора, моряков, рыбного хозяйства, внутреннего водного транспорта, докеров, комитеты женщин-транспортников и молодёжный. Самыми многочисленными являются союзы, входящие в секции автотранспортников и железнодорожников – свыше 1 млн членов в каждой.

Надо особо отметить, что в 2015 году между МКПЖ и МФТ при активной поддержке Роспрофжела было подписано Соглашение о сотрудничестве, совместном проведении мероприятий в нашем регионе. Но первый шаг в этом направлении был сделан именно в Казахстане на совместно проведенном семинаре в формате МОТ/МФТ/МКПЖ. Сейчас мы заканчиваем разработку Соглашения с Европейской федерацией транспортников, которое планируем подписать в ноябре в Ташкенте на 57 заседании Совета МКПЖ.

МФТ известна своей проводимой с 1948 года глобальной кампанией против так называемых удобных или подставных флагов в судоходстве. Под данным термином понимаются торговые суда, зарегистрированные в государствах, которые не осуществляют реального контроля над судами, выполнения на них международных норм труда моряков. В большинстве случаев удаётся добиться заключения коллективных договоров, в том числе угрозой бойкота судов в портах. Из почти 40 тыс. судов договоры МФТ заключены более чем на 11,5 тыс. судов и охватывают более 110 тыс. моряков.

Многолетние усилия морских профсоюзов увенчались принятием в 2006 году Конвенции МОТ № 186 «О труде в морском судоходстве», представляющей собой единый согласованный акт, охватывающий все современные нормы существующих международных конвенций и рекомендаций о труде моряков, а также основополагающие принципы, содержащиеся в других девяти международных конвенциях о труде.

На прошедшем в 2018 году 44-м Конгрессе МФТ профсоюзы отметили, что:

- управление мировой экономикой продолжает вестись по правилам и практикам с максимальной защитой интересов бизнеса для извлечения максимальной прибыли и жёсткого ограничения вмешательства правительства или общественных институтов;

- работодатели внедряют всё менее надёжные формы занятости, включая временных и заёмных работников, аутсорсинг. Эти методы приобретают более изощрённый вид в так называемой гиг-экономике, характерной для современных цифровых платформ;

- провал в глобальном масштабе неолиберальных экономических стратегий привёл к экономическому застою, безработице и сокращениям в общественном секторе. Рабочие места перемещаются из экономик с высокой оплатой труда в зоны с низкой оплатой труда.

Усилился военный интервенционизм, приведший к жестоким войнам и десяткам миллионов беженцев. Это заставляет миллионы людей соглашаться на «нелегальную» работу, физически тяжёлую, в крайне опасных условиях и вне пределов официальной экономики.

В Северном полушарии под влиянием экономического кризиса понизился жизненный уровень, доходы заморозились или упали, возросло неравенство. Как следствие, политики разбились на два лагеря и реанимировали крайне правое крыло.

В мире появилась тенденция во всем винить демократию, которую в трудной борьбе завоевали трудящиеся. Отмечено, что авторитаризм в политике имеет тенденцию соединяться с авторитаризмом на производстве. Существует явная опасность, что правительства могут в дальнейшем вос-

пользоваться правом доступа к цифровым данным и применить их для подавления инакомыслия, а компании начнут использовать эти данные для подавления трудящихся и профсоюзов.

Сделан общий вывод, что сейчас не самая подходящая обстановка для заявлений профсоюзов о требованиях достойного труда, справедливого отношения и стабильного карьерного роста, претензий на более заметную политическую роль, но тем не менее профсоюзы не должны понижать планки своих требований и отступать в борьбе за права трудящихся.

В программных документах Конгресса сделана попытка осмыслить перспективы технологического развития на всех видах транспорта, его влияния на трудовую сферу, будущее профсоюзов.

Особо отмечено, что средства мониторинга начинают изменять рабочую среду, повышая подконтрольность всех рабочих процессов через служебные гаджеты.

В основе стратегии принятой Конгрессом, противостояние профсоюзов позиции работодателей и правительств в отношении требования жертв от трудящихся при смене технологии:

- демократическое планирование развития с внедрением более справедливых форм собственности;
- доступ трудящихся к данным о производстве на основе национальных законов об информации;
- помощь уволенным работникам в получении новых рабочих мест и квалификаций;
- обеспечение мобильности занятости.

Среди современных причин приватизации международные профсоюзы отмечают огромный избыток финансового капитала; кризис в реальной экономике; отчаянную охоту за выгодными инвестициями; ограниченность географической экспансии. Делается общий вывод, что государственный сектор представляет наибольший потенциал для частных инвестиций, а это, в частности, образование, здравоохранение, общественный транспорт, в том числе и железнодорожный.

Организационно-правовое положение ж.д. транспорта в странах СНГ и Балтии сегодня различно. Государственными предприятиями железные дороги является в 5 странах: Беларуси, Кыргызстане, Молдове, Таджикистане, Туркменистане.

В форме акционерных обществ работают в Азербайджане Армении, Грузии, Казахстане, Латвии, Литве, России, Узбекистане, на Украине и в Эстонии.

В странах 100% акций железных дорог находятся в собственности государств, но идут продажи пакетов акций дочерних компаний.

В Эстонии в 2007 году проведена национализация железной дороги.

В Армении дорога, по концессионному соглашению, с 2008 года перешла в управление дочерней структуре ОАО «РЖД».

В 2019 году обнародована программа акционирования железной дороги Кыргызстана, против которой резко выступили наши киргизские коллеги. Также рядом депутатов парламента страны в инициативном плане внесён на рассмотрение проекта закона «О профсоюзах», который был разработан без участия профсоюзов, предложения о включении в состав комиссии

представителей профсоюзов для подготовки законопроекта были проигнорированы. Заключение МОТ по проекту закона выявило его несоответствие с фундаментальными конвенциями.

В этом плане показательны выводы международного исследования, выполненного по заказу Сообщества европейских компаний железных дорог и инфраструктуры (СЕР) о влиянии либерализации в управлении железнодорожным транспортом и обязательности конкуренции в его деятельности. Выполненный в 2014 году анализ показал, что:

- нет признаков повышения эффективности работы железнодорожного транспорта при переходе к полностью либерализованной системе его деятельности;

- конкуренция не оказывает прямого влияния на повышение эффективности железных дорог и не должна являться самоцелью;

- вертикальное разделение увеличивает издержки на железных дорогах с высокой интенсивностью движения и преобладанием грузовых перевозок над пассажирскими, что характерно в большинстве стран СНГ;

- наиболее эффективной признана вертикальная интеграция, которая включает инфраструктуру, тягу и логистическую деятельность.

В нашем регионе взаимоотношения профсоюзов и работодателей на законодательном уровне закрепились в большинстве стран в форме социального партнёрства, но на Украине и в Балтии в законах речь идёт о социальном диалоге.

Стратегическим курсом профсоюзов МКПЖ выбран конструктивный социальный диалог с работодателями, а не ведение борьбы с классовых позиций. Ключевую роль в этом процессе играло выполнение положений Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров»

Действующие коллективные договоры и соглашения были подписаны профсоюзами МКПЖ на хороших условиях. В большинстве стран они распространяются на всех работников. Но в Казахстане, Кыргызстане, Литве и Молдове теперь только на членов профсоюзов. В Казахстане предусмотрен порядок присоединения работников к коллективному договору.

Надо сказать, что систематический анализ и обобщение Конфедерацией соглашений и коллективных договоров на железных дорогах СНГ и Балтии позволили распространить наиболее интересный опыт, установить близкие виды социальных гарантий, хотя их материальное наполнение остается до сих пор различным.

Пример изменения ТК в Казахстане показывает целесообразность включения в коллективные договоры ряда основных действующих законодательных норм для их сохранения при возможном изменении законов, снижающих уровень социальных гарантий.

Экономическая ситуация в странах в целом достаточно позитивная, в 2018 году отмечен по региону рост ВВП на 3%, уменьшилась инфляция.

Какая же ситуация сейчас на дорогах региона? Второй год на сети растут перевозки. По итогам года во всех странах уровень средней заработной платы железнодорожников (СЗЖ) вырос в национальных валютах. В пересчёте в доллары в среднем за 2018 год СЗЖ составила: в Таджикистане 131 долл., Азербайджане – 245, Молдове – 257, Кыргызстане – 353, на Украине – 392, в Грузии – 360, Армении – 446, Беларуси – 558, Казах-



стане – 516, на железных дорогах России – 895, в Латвии – 1423, Литве – 1447, Эстонии – 1669 долл. В Грузии и Таджикистане СЗЖ в долларовом эквиваленте снижалась из-за девальвации национальных валют.

Тревожит новая тенденция – отставание роста заработка в отрасли по отношению к зарплатам в стране. Если раньше только зарплата железнодорожников Азербайджана и Молдавии была ниже средней в стране, то теперь к ним добавились Грузия и Таджикистан.

Мы провели анализ изменения основных социально-экономических показателей на железных дорогах региона за 2013–2018 годы, и он показал противоречивые тенденции. При положительных итогах работы в целом, за эти годы погрузка и грузооборот уменьшились на 20–50% на Украине, в Эстонии, Грузии, Молдове, Азербайджане.

Обращает на себя внимание снижение фонда отплаты труда на железных дорогах Азербайджана, Казахстана и Таджикистана.

За пять лет численность работников на сети уменьшилась на 10,5%. В том числе: Азербайджане – на 8,4%, Беларуси – 10,1, Казахстане – 8,9, Кыргызстане – 11,9, Молдове – 24,1, в РЖД – 17,7, Таджикистане – 17,1, Латвии – 11,3, Эстонии – на 11,7%. Только в Узбекистане численность контингента выросла на 9%.

На большинстве железных дорог удалось добиться роста реальной заработной платы. Причём отдельно следует отметить железные дороги Азербайджана и Украины, где рост реальной зарплаты был обеспечен при высоких уровнях инфляции и значительном уменьшении объёмов работы.

В то же время на железных дорогах Грузии, Казахстана, Латвии, Молдовы и Таджикистана за пять лет произошло снижение реальной зарплаты.

Нам надо менять стратегию переговоров по заработной плате. Традиционно настаивая на повышении (индексации) зарплаты на уровень инфляции, мы добиваемся не её увеличения, а лишь сохранения покупательной способности, и то отчасти, понимая, что инфляция по товарам массового спроса выше. Тем самым мы фактически соглашаемся с её нынешним заниженным размером.

На Конгрессе МКПЖ в 2017 году мы приняли решение настаивать при переговорах на повышении зарплаты на уровень выше инфляции и хорошо, что эта тема стала предметом переговоров по новому коллективному договору АО «РЖД».

Мы изучили ситуацию в области оплаты труда в ЕС. Так, Европейская конфедерация профсоюзов провела кампанию по увеличению минимальной заработной платы в странах ЕС, основываясь на её важной роли в:

- повышении внутреннего спроса;
- содействии социальной сплочённости, сокращении разрыва в оплате труда и снижении бедности рабочих;
- преодолении несправедливого распределения национального продукта между трудом и капиталом и преимуществ экономического роста.

И что особенно важно, ЕКП признала слабую результативность переговоров между профсоюзами и работодателями. Поэтому упор был сделан на законодательном решении проблемы повышения зарплаты через увеличение МРОТ.

В ЕС также сложился относительный консенсус о важной роли МРОТ в повышении производительности труда и модернизации экономики.

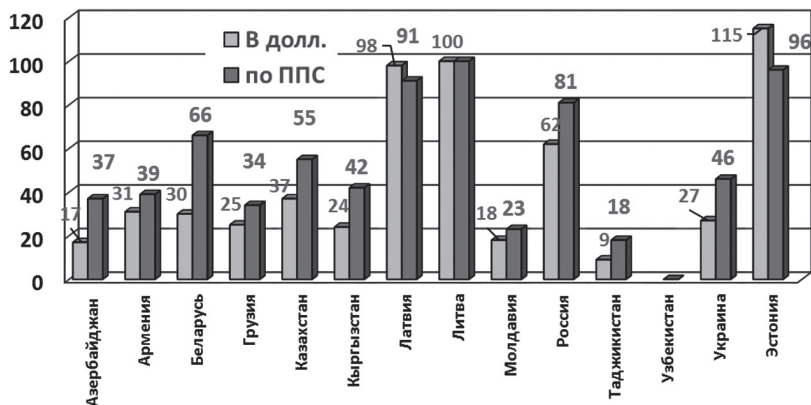
МКПЖ выполнено сравнение долей минимальной зарплаты в средней заработной плате в странах ЕС и в СНГ по данным Статкомитета СНГ и Еврофонда. Он показал, что из 28 государств ЕС в 22 законом установлена минимальная зарплата, и МРОТ составляет от 261 евро в Болгарии до 1999 евро в Люксембурге. В североευропейских странах – Дании, Исландии, Норвегии, Швеции и Финляндии МРОТ устанавливается на тарифных переговорах.

Причём в странах ЕС доля МРОТ в средней зарплате изменяется от 38% в Литве до 58% в Португалии. Доля работников с МРОТ варьируется от 3–5% в Бельгии, Великобритании, Германии, Мальте, Словакии, Словении, Чехии и Хорватии до 23–40% в Португалии, Эстонии и Румынии. Это свидетельствует о том, что минимальная заработная плата в странах ЕС позволяет получающим её работникам нормально жить, хотя и испытывая стеснённость в средствах.

В странах СНГ (в пересчёте в евро) МРОТ от 21 евро в Кыргызстане до 151 евро в России. Например, в Кыргызстане официально установленная минимальная заработная плата лишь на 16% покрывает прожиточный минимум, в Молдове – на 57%, в России – с этого года на 100%. Вывод один – в странах региона СНГ МРОТ перестал выполнять функции оплаты труда, фактически превратившись в некий расчётный показатель.

Размер заработной платы трудно сравнивать между странами из-за различий в уровне жизни и составе заработной платы, разницы в налогообложении. Например, в Армении подоходный налог с зарплаты машиниста составляет 30%, а в России 13%, в Казахстане каждый работник 10% зарплаты вносит в государственный пенсионный фонд.

Межстрановые различия компенсируются, если экономические показатели, в том числе и заработная плата, выражаются в условных денежных единицах стандарта (паритета) покупательной способности (ППС, Purchasing Power Standard (Parity). PPS (PPP).



ППС позволяет отразить реальное соотношение экономического развития разных национальных данных к единому измерению для сопоставления масштабов стран, приведения экономик. С другой стороны, по ППС можно оценивать и сравнивать стоимость жизни в разных странах. Ниже приведены, выполненное МКПЖ, сравнение средней зарплаты железнодорожников в странах региона по пересчёту в долларовом эквиваленте и паритету покупательной способности в процентах по отношению зарплате железнодорожников Литвы.

3–4 апреля 2019 года в Тбилиси состоялось 56 заседание Совета МКПЖ, на котором рассматривались действия профсоюзов по обеспечению роста реальной заработной платы железнодорожников.

В решении Совета МКПЖ предложено профсоюзам добиваться в странах изменения политики в области оплаты труда, в том числе повышения МРОТ. На первом этапе от прожиточного минимума до минимального потребительского бюджета (МПБ), далее МРОТ должен составлять более 40% от средней зарплаты.

Мы будем настаивать на ратификации и выполнении Конвенции МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы», законодательном установлении величины разницы в средних зарплатах между рядовыми работниками и топ-менеджерами в одной и той же отрасли не только в государственном, но и в коммерческом секторе.

Постоянно поддерживать требования повышения заработной платы работникам бюджетной сферы, поскольку в странах более 30% от всех занятых относятся к бюджетному сектору экономики, т.е. фактически, их работодателем выступает государство. Добиваясь повышения зарплаты бюджетникам, профсоюзы тем самым обеспечивают повышение уровня оплаты труда в стране, в том числе и частном секторе экономики.

Решено настаивать на введении прогрессивного налога на доходы физических лиц, вести дополнительный мониторинг по медианной зарплате. Как известно, это сумма, больше которой и меньше которой получается половина работающих граждан, обычно показатели медианной заработной платы на 23–29% ниже средней.

Ставится цель, чтобы доля заработных плат была более 40% в ВВП.

Будем также требовать эффективной государственной борьбы с теневой (нерегистрируемой) экономикой, поскольку её доля от ВВП в странах региона по оценкам Международного валютного фонда составляет 36–65%.

На отраслевом уровне добиваться включения в колдоговоры гарантий повышения зарплаты выше уровня инфляции (решение 5 Конгресса МКПЖ, 2017 год).

Учитывая всепогодность работы железных дорог, что более 45% рабочих мест находятся в зонах с неустраняемыми вредными или опасными условиями труда, добиваться установления уровня средней зарплаты железнодорожников как минимум в 1–3 раза выше номинальной в стране, а размера отраслевого фонда оплаты труда не менее 40% от расходов дорог.

Поставить и решить эти проблемы по силам только авторитетным, сильным и сплочённым профсоюзам, таким как наши профсоюзы железнодорожников.

## ◆ ИНФОРМАЦИЯ

# В СОЧИ ПРОЙДЁТ ФОРУМ ПО ПРОБЛЕМАМ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Газета российских профсоюзов «Солидарность» намерена провести 10–11 октября в Сочи всероссийское мероприятие, которое получило название интеллектуальный форум, на тему: «Профсоюзы. XXI век. Новая реальность: возможности и риски».

Форум будет посвящён оценке инструментов влияния на работодателя и правительство, способности самостоятельно формировать актуальную повестку в социальной сфере. Участники форума познакомятся с тенденциями в информационных технологиях, узнают о методах управления проектами, обсудят, какие технические и управленческие решения можно будет применить в работе профсоюзов в ближайшем будущем.

На четырёх площадках, названных в честь видных деятелей международного профсоюзного движения («Лула», «Джимми Хоффа», «Александр Шелепин», «Билл Хейвуд»), выступят 20 спикеров, в числе которых руководители профсоюзов и научные работники.

Сайт ФНПР разместил видеобращение председателя профцентра **Михаила Шмакова** с приглашением на данный форум. Он, в частности, сообщил, что ожидается прибытие около 150 участников.

**Вестник профсоюзов**

Журнал международного объединения  
Всеобщая конфедерация профсоюзов

Зарегистрирован Комитетом РФ по печати. Рег. № 014984 от 19.06.1996

**Редакционная  
коллегия:**

**Чеботарев П.А.** –  
*главный редактор,*

Кравцов В.И.,  
Крикунова О.И.,  
Лисовский П.В. –  
*зам. глав. редактора,*  
Пекина Н.А.,  
Савинова В.О.

Адрес редакции: 119119, Москва,  
Ленинский пр-т, 42, ВКП  
Тел.: (495) 938-86-49, факс: (495) 930-72-07  
E-mail: info@vkr.ru

В номере использованы сообщения агентств  
ТАСС, «ИНТЕРФАКС», МИА «Россия сегодня»

Оригинал-макет и печать  
«Информационно-издательский дом «Профиздат»  
Генеральный директор *В.Н. Соловьев*  
Главный менеджер по допечатной подготовке  
и работе с типографиями *Н.Н. Маглюй*  
Корректор *И.В. Рязанова*  
Верстка *С.А. Бурукин*

Подписано в печать 23.08.19. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

© Профиздат • 2019