



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В НОМЕРЕ:

- В Комиссии по экономическим вопросам
- Жизнь национальных профцентров
- Совет КПТ собрался в городе Ташкенте
- Саттар МЕХБАЛИЕВ. Роль мотивации в привлечении новых членов профсоюзов в современном мире
- Занятость населения в независимых государствах региона в 2018 году
- Альберт ПОТАПОВ о 108-й сессии Международной конференции труда
- Сколько получают за свою работу руководители и их сотрудники

8 / 2019

ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ ПРИ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОВЕТЕ СНГ

24 июля в Москве прошло заседание Комиссии по экономическим вопросам при Экономическом совете СНГ.

В нём приняли участие полномочные представители независимых государств, представители органов отраслевого сотрудничества СНГ, министерств и ведомств государств Содружества, ответственные сотрудники Исполкома СНГ. В заседании принял участие заместитель председателя Исполкома СНГ **Сергей Иванов**.

Вёл заседание представитель Туркменистана **Сердар Дурдыев**.

От ВКП в заседании участвовал **Игорь Шапалин** – эксперт Департамента по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся.

Первым рассматривался вопрос « О проекте Декларации о стратегическом экономическом сотрудничестве государств – участников Содружества Независимых Государств».

Проект Декларации формулирует согласованный подход к реализации экономических интересов Содружества и каждого из государств – участников СНГ, направленный на создание эффективных механизмов партнёрства, позволяющих совершенствовать развитие экономических связей как в рамках СНГ, так и в сотрудничестве с другими государствами мира и международными организациями.

Проект был принят за основу и отправлен на согласование в связи с жёсткой позицией Кыргызстана и Таджикистана. Обе страны выступили против присутствия в Декларации вопроса по активизации работ по спасению Аральского моря.

Рассмотрен Проект Концепции сотрудничества государств – участников Содружества Независимых Государств в области цифрового развития общества.

В настоящее время в государствах Содружества цифровизация является одной из ключевых составляющих развития современного общества, выступает в качестве важного инструментария развития экономической, социально-политической сфер жизни.

Основными задачами Концепции определены:

- выработка общих подходов к развитию институциональных условий и нормативного регулирования для цифрового развития общества, развития цифровой экономики, в том числе предоставления электронных услуг на пространстве СНГ;
- развитие регионального цифрового пространства и информационной безопасности;

- реализация совместных мероприятий, направленных на развитие рынков и отраслей цифровой экономики; информационной инфраструктуры; формирование исследовательских компетенций; подготовка кадров, образовательных систем в условиях цифрового развития общества и создания цифровой экономики;

- создание систем поддержки поисковых, прикладных исследований в области цифрового развития общества и цифровой экономики (исследовательской инфраструктуры, цифровых платформ), обеспечивающих технологическую независимость по каждому из направлений конкурентоспособных цифровых технологий и национальную безопасность;

- использование лучших мировых практик и международной системы стандартов в области развития информационного общества.

При рассмотрении вопроса о подготовке к проведению переписей населения раунда 2020 года в государствах – участниках было отмечено, что большинство государств к настоящему времени вступили в активную фазу подготовки к проведению переписных кампаний.

Определены сроки.

В 2019 году переписи населения будут проведены в Азербайджане и Беларуси. В 2020 году переписи населения состоятся в Армении, Казахстане, Кыргызстане и Российской Федерации. В 2022 году переписи населения запланированы в Туркменистане и Узбекистане. В Молдове перепись населения планируют провести в 2023 году. В Таджикистане и Украине календарные сроки определяются.

Важным вопросом с точки зрения экологии было рассмотрение хода реализации Межгосударственной целевой программы «Рекультивация территорий государств, подвергшихся воздействию уранодобывающих производств» в 2018 году. Отчёт был принят за основу. Работы по рекультивации финансируются государствами-участниками. Но в настоящее время выявилась задолженность со стороны Казахстана. В связи с этим возникли разногласия по проекту решения. Казахстан не согласился с предложенным проектом решения.

В целях актуализации Положения, регламентирующего деятельность Секции по межбиблиотечному абонементу, и создания условий для её эффективной работы в Положение были внесены соответствующие изменения.

Была определена базовая организация государств – участников в области профессиональной подготовки и научно-технического обеспечения развития транспортного комплекса. Этот статус придан «Российскому университету транспорта» (РУТ), это бывший Московский институт инженеров железнодорожного транспорта (МИИТ).

Также были рассмотрены ряд других вопросов, в том числе организационных вопросов деятельности Исполкома СНГ.

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ **РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ**

**ПОДПИСАН ЗАКОН
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОЙ КОДЕКС**

Президент Беларуси **Александр Лукашенко** 23 июля подписал Закон «Об изменении законов», которым вносятся изменения в Трудовой кодекс, *сообщает официальный сайт Президента.*

Принятие Закона направлено на создание условий для эффективной и гибкой занятости граждан и расширение социально-трудовых гарантий работников.

Документом предусмотрено регулирование порядка временно-го перевода с согласия работника на другую работу, в том числе к другому нанимателю. Размер выходного пособия увеличен до одной среднемесячной заработной платы, если увольнение работника произошло по причине установления неполного рабочего времени (менее половины нормы). Установлен месячный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда. Предоставлена возможность рабо-

тать по совместительству полный рабочий день или смену в период трудового отпуска.

Новацией Закона является включение в Трудовой кодекс новой главы, которая регулирует отношения работника и нанимателя при выполнении дистанционной работы.

Применение этой формы трудовых отношений стало возможным благодаря развитию информационных технологий. Дистанционная работа удобна для обеих сторон трудовых отношений. Нанимателю не нужно оборудовать рабочее место, а сотрудник может выполнять работу в любом месте, где ему удобно.

Закрепляются дополнительные социально-трудовые гарантии. Это, например, предоставление отцам по их желанию отпуска (до 14 календарных дней) при рождении в семье ребёнка.

С целью обеспечения трудовых прав работников закон предусмат-

ривает, что по соглашению сторон 5-летний контракт с работником, не допускающим нарушений дисциплины, будет продлеваться до истечения максимального срока его действия. А новый контракт с таким работником будет заключаться на срок не менее трёх лет. На меньшие сроки контракты будут продлеваться и заключаться новые только с письменного согласия работника.

Кроме того, в Трудовом кодексе закреплены нормы, предусматривающие, что материальная ответственность будет наступать одинаково и для тех, кто работает по контракту, и для тех, кто по трудовому договору, только за умышленное причинение имущественного вреда.

Закон вступит в силу через шесть месяцев после его официального опубликования.

В МИНСКОМ МЕЖДУНАРОДНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ «МИТСО» НОВЫЙ РЕКТОР

Приказом Министерства образования Республик Беларусь и распоряжением Федерации профсоюзов Беларуси ректором Международного университета «МИТСО» назначен **Владимир Лосев**.

Нового руководителя коллективу «МИТСО» представили первый заместитель министра образования **Ирина Старовойтова** и секретарь ФПБ по международной работе **Анна Варфоломеева**.

Владимир Владимирович Лосев является кандидатом юридических наук, доцентом. Ранее он

занимал должность проректора по научной работе Международного университета «МИТСО».

С 1999 года он практикует научно-исследовательскую работу в уголовном праве, с 1998 года – преподаёт в вузах: кроме «МИТСО» В. Лосев работал в Брестском государственном университете им. А.С. Пушкина.

Также с 1991 по 2010 год Лосев занимался уголовно-процессуальной практической работой: следствие, прокурорский надзор, поддержание государственного обвинения в суде.

ПРОФСОЮЗЫ СПЕШАТ НА ПОМОЩЬ СЕЛЬСКИМ ТРУЖЕНИКАМ

Спецобувь, водонагреватели и раскладные столы приобрели профсоюзы для комфорта работников, занятых на уборке урожая. В прошлом году по инициативе областного объединения профсоюзов на Гомельщине провели акцию

«Помощь профсоюзов – в уборочную страду!». Её главная цель – создать в период жатвы достойные условия для тружеников села.

Сейчас, в самый пик уборочной, профсоюзы обращают внимание практически на все

сельхозпредприятия. Накануне профсоюзный мониторинг охватил более 200 сельскохозяйственных предприятий: здесь прошёл месячник безопасности по подготовке к уборочной кампании. Созданы ли надлежащие санитарно-бытовые условия, обеспечены ли работники спецодеждой и спецобувью, горячим питанием? Были вскрыты некоторые недостатки, которые устранялись оперативно на местах?

Результатом стало решение областной организации профсоюза работников АПК о расширении акции «Помощь профсоюзам – в уборочную страду!» – в части приобретения специальной обуви. Задуманное осуществили: первую партию обуви профсоюзы закупили на гомельской фабрике «Труд».

«Мы уже приобрели более 100 пар специальной обуви для работников сельхозпредприятий, занятых на уборке урожая, и передаем её тем, кто в ней особо нуждается,» – сообщила Галина Заморская, председатель областной профсоюзной организации работников АПК.

Первые пары обуви вручили семи экипажам комбайнеров ОАО «Завидовское» и девяти экипажам комбайнеров ОАО «Тереховка-Агро» Добрушского района. При этом отрывать от напряжённого труда тружеников организаторам акции не

пришлось: дожди идут по несколько раз в день, поэтому комбайны дежурят в полях и экипажи буквально вырывают у природы несколько часов, чтобы поработать.

В промежутки, когда техника вынуждена простаивать, профактив области и вручил работникам двух хозяйств подарки, а также пожелания убрать всё до единого колоса и получить отличный результат. Помимо специальной обуви, областная профорганизация и райкомы профсоюза приобрели в каждое хозяйство специальные раскладные столы для организации питания в полевых условиях и отдыха механизаторов в короткие перерывы. «Это результат постоянного контакта с профкомами хозяйств области. Мы заинтересованы создать надлежащие условия для тех, кто работает от зари до зари», – отметила Галина Заморская.

Организовано профсоюзное трудовое соревнование среди комбайнеров на уборке и водителей, занятых на перевозке урожая. Некоторые экипажи сельхозпредприятий приближаются уже к намолоту в 1 тыс. тонн зерна. В ближайшие дни профактивисты вместе с социальными партнёрами будут чествовать первых героев жатвы-2019.

◆ РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН

СЕМИНАР ВЕЛИ МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЭКСПЕРТЫ

Федерация профсоюзов Узбекистана провела в Андижанской

области двухдневный семинар для лидеров профсоюзных орга-

низаций и инспекторов по охране труда на тему: «Делать работу безопаснее, а рабочую среду здоровее». Семинар организован совместно с Бюро по деятельности трудящихся МОТ (АКТРАВ).

В качестве преподавателей выступили национальные и международные эксперты, в том числе заведующие отделами и специалисты по охране труда Федерации профсоюзов Узбекистана, территориальных объединений профсоюзных организаций.

Состоялись девять сессий на такие темы, как «Безопасность и охрана труда в Узбекистане», «Охрана и безопасность труда в центре будущего в сфере труда», «Видение МОТ по системе управления охраной труда и здоровья», «Диалог по охране и безопасности труда на предприятиях», «Охрана и безопасность труда в Европейском союзе», «Реформы трудового права в Узбекистане», «Перенос директив ЕС по охране труда на национальный уровень», «Содействие охране и безопасности труда на рабочем месте», «Планирование на будущее, заключение».

В рамках семинара о стандартах МОТ по совместным комитетам управления и безопасности работников и цели профсоюзов подробно рассказал Главный специалист по регулированию труда, инспекции труда и охране труда МОТ **Валентин Мокану**.

Эксперт по охране труда **Корнелиу Константиная** (Румыния) поделился румынским опытом профсоюзов и их представителей по охране труда, правовых и ин-

ституциональных основ на европейском уровне.

Профсоюзы Узбекистана ставят перед собой задачи по созданию безопасных условий труда и защите окружающей среды, направленные на обеспечение законных интересов и прав трудящихся. Опыт показывает, что высокий уровень культуры безопасности приносит пользу работникам, работодателю и правительству.

Характерным примером участия профсоюзов в решении вопросов улучшения условий труда являются ежегодно проводимые смотр-конкурсы на предприятиях всех отраслей народного хозяйства по номинациям: «Лучшее предприятие», «Лучший профсоюзный комитет», «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший молодой специалист по охране труда», «Лучший отраслевой республиканский совет профсоюзов и областное объединение профсоюзных организаций».

«Общественный контроль за состоянием охраны труда в Республике осуществляются специалисты охраны труда территориальных и отраслевых профсоюзов, более 35 тыс. представителей профсоюзных организаций входящих в составы комитетов (комиссий) по охране труда и около 40 тыс. уполномоченных лиц по охране труда, – отметила заведующая Отделом охраны труда Федерации профсоюзов Узбекистана **Нодира Каримова**. – Федерация профсоюзов эффективно работает над повышением правовой грамотности наших граждан, созданием достойных условий труда и регу-

лированием отношений между работодателями и работниками».

Заведующий Юридическим отделом Федерации профсоюзов Узбекистана **Хамидулла Премкулов** представил обзор недавно инициированных поправок к Закону о профсоюзах, охране труда и здоровья, а также Трудового

кодекса. Он отметил, что инициатором Закона была группа депутатов Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан.

В рамках семинара специалисты всесторонне рассмотрели многие вопросы по охране труда, а экспертами были даны подробные разъяснения.

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

ВСТРЕЧА С ГЛАВОЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ЕС

В рамках визита руководства Европейского союза в Кыргызскую Республику заместителя председателя Федерации профсоюзов Кыргызстана **Рысгуль Бабаева** приняла в профцентре посла, главу Представительства Европейского союза в республике **Эдуарда Ауэра**.

На встрече Р. Бабаева поделилась информацией относительно деятельности Федерации по защите трудящихся, отметила активное и плодотворное сотрудничество ФПК с международными организациями, выразила надежду на дальнейшее сотрудничество с программами Европейского союза в стране.

Профлидер особо остановилась на злободневном вопросе сегодняшнего дня для профсоюзных организаций республики – проекте закона КР «О профессиональных союзах», внесённого и лоббируемого отдельными группами

депутатов. Многие из положений законопроекта, уже одобренного в парламенте в первом чтении, могут фактически уничтожить свободные профсоюзы.

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 6000 товарных позиций) в Евросоюз. Одно из условий его предоставления – исполнение обязательств по 27 международным конвенциям по правам человека, эффективному управлению, трудовым и экологическим стандартам.

Глава Представительства Европейского союза в Кыргызской Республике **Эдуард Ауэр** подчеркнул важность деятельности профсоюзных организаций во благо трудящихся Кыргызстана.

ПОДГОТОВКА ПРОФСОЮЗНЫХ ТРЕНЕРОВ

Федерацией профсоюзов Кыргызстана при содействии и поддержке

Международной организации труда проведен семинар-обучение

«Образовательный проект «Подготовка профсоюзных тренеров для Федерации профсоюзов Кыргызстана» для сотрудников аппарата Федерации, республиканских, центральных отраслевых профсоюзов и областных советов профсоюзов.

Координатором семинара-обучения являлась заместитель председателя ФПК **Рысгуль Бабаева**. Тренером семинара выступил **Дорин Суручану** – эксперт МОТ.

Программа была насыщена самой актуальной тематикой. Участники семинара занимались в малых группах, готовили и презентовали домашнее задание, выступали на различные профсоюзные темы, обсуждали вопросы охраны труда, трудовых споров, проведения отчетно-выборных кампаний, информационных кампаний, оплаты труда.

Участники семинара обсуждали презентации своих коллег, оценивали работу, обменивались мнениями, насколько удачно были использованы методики обучения,

полученные на предыдущих днях семинара-обучения.

По каждому из докладов и сообщений координатор семинара **Рысгуль Бабаева** и тренер семинара **Дорин Суручану** оценивали и давали рекомендации. Оценку также давали и участники семинара. В целом молодые профсоюзные активисты и будущие профсоюзные тренеры справились с домашними заданиями, с заданиями в группах и получили положительные отзывы от координатора, тренера и слушателей.

Тренером семинара-обучения **Дориным Суручану** были разработаны и подготовлены интересные, содержательные методические материалы. Весь процесс обучения проходил с использованием активных форм преподавания.

За каждым участником образовательного проекта закреплены темы для подготовки и выпуска соответствующих методических пособий для профсоюзных организаций.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

ПРОЦЕНТР ПОДДЕРЖИВАЕТ РАЦИОНАЛИЗАТОРОВ И ИЗОБРЕТАТЕЛЕЙ

Союз изобретателей и рационализаторов Республики Молдова «Inovatorul», Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы в сотрудничестве с Государственным агентством интеллектуальной собственности организовали в период 2018–2019 годов IX ежегодные республиканские конкур-

сы «Лучший рационализатор года Республики Молдова» и «Лучший молодой рационализатор».

28 июня, в канун Дня изобретателя и рационализатора, ежегодно отмечаемого в Республике Молдова в последнюю субботу июня, организаторы конкурсов подвели итоги и назвали победителей. В двух кон-

курсах к заключительному этапу подошли пять рационализаторов. Их инновации связаны с внедрением новых методов в области хирургического лечения, способов выполнения юридических экспертиз, процедур, применяемых в области медицинского менеджмента и медицинской биохимии.

Никанор Солкан, председатель Союза «Inovatorul», сказал, что празднование Дня изобретателя и рационализации в этом году также является хорошей возможностью для продвижения инноваций, ключевой движущей силы экономического роста и социального благополучия, что может стать качественным скачком в деятельности малых и средних предприятий Республики Молдова.

В свою очередь председатель НКПМ **Олег Будза** отметил, что рационализаторская деятельность очень важна для развития национальной экономики, а Конфедерация

каждый год поддерживает организацию этих двух конкурсов, чтобы стимулировать и осуществлять мероприятия по рационализации, от которых выигрывает всё общество.

Звание «Лучший рационализатор года Республики Молдова» было присвоено **Валериане Пынтеа**, а **Александру Мигик** – «Лучший молодой рационализатор».

Лауреатами конкурса «Лучший рационализатор года Республики Молдова» стали **Георге Чобану**, **Андрей Пэдуре** и **Георге Рожновяну**.

По данным Национального бюро статистики, в период 2008–2017 годов экономический эффект, полученный на национальном уровне за счёт использования рационализаторских предложений, составил 21,1 млн леев, благодаря вкладу 7095 рационализаторов. За этот период было зафиксировано более 1500 изобретений.

УЧИМСЯ ЗАКЛЮЧАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы провела семинар для профсоюзного актива района Сорока на тему «Проведение переговоров по коллективному трудовому договору и его заключение – приоритет профсоюзной организации».

Заместитель председателя НКПМ **Серджиу Саинчук** рассказал о главных достижениях НКПМ за последнее время, обозначил задачи и проблемы на повестке дня отечественных профсоюзов,

которые предстоит решить, чтобы добиться соблюдения прав и интересов работников, состоящих в рядах профсоюза.

Он информировал о главных предложениях, нацеленных на улучшение ситуации работников, которые были направлены премьер-министру **Майе Санду**. Были даны ответы и разъяснения по вопросам, заданным участниками семинара. Они касались оплаты труда, главным образом в бюджетной сфере, санаторно-курортного

лечения, проведения переговоров по коллективному трудовому договору и его подписания, улучшения партнёрства между профсоюзом и работодателем и т. д.

Поскольку в 2018 году упразднили трудовые книжки, главный консультант НКПМ **Серджиу Морарь** рассказал работникам о повышении роли и важности индивидуального трудового договора. Этот документ будет служить главным доказательством работника в течение его трудовой деятельности. Важно, чтобы при его заключении учитывались все нормы, закреплённые в Трудовом кодексе.

Принимая во внимание, что коллективный трудовой договор –

источник дополнительных прав для работников, участники встречи проинформировали о правах и гарантиях сторон во время переговоров по коллективному трудовому договору, о необходимости создать и созывать комиссию по социальному диалогу «работодатель – работники», а также об основных главах и нормах, которые можно включить в КТД в зависимости от специфики учреждения, организации или предприятия.

Участники семинара приветствовали инициативу проводить такого рода выездные семинары и предложили новые темы для обсуждения на будущих подобных встречах.

РУКОВОДСТВО ПРОФЦЕНТРА ВСТРЕТИЛОСЬ С ПРЕЗИДЕНТОМ

16 июля члены Конфедерального комитета Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы встретились с Президентом Республики Молдова **Игорем Додон**. Стороны обменялись мнениями и обсудили ряд вопросов, связанных с проблемами, с которыми сталкиваются работники, члены профсоюзов.

Председатель НКПМ **Олег Будза** сообщил о предложениях Конфедерации по расширению социально-экономических прав и гарантий работников, необходимости возобновить работу Национальной комиссии по коллективным переговорам и консультациям, содействию социальному партнёрству на всех уровнях, совершенствовании механизма стимулирования созда-

ния новых рабочих мест с достойной заработной платой, борьбе с неформальной экономикой.

В рамках дискуссии профсоюзный лидер обратил внимание на сложную ситуацию в сфере охраны труда на производстве. Для улучшения ситуации в этой области необходимо вернуться к интегрированной системе инспекции труда, укрепить институциональный потенциал Государственной инспекции труда, привести национальное законодательство в соответствие с международными стандартами, ратифицировать Конвенцию № 161 Международной организации труда о службах гигиены труда.

Профсоюзные лидеры подтвердили свою позицию по поддержке

инициативы Премьер-министра Республики Молдова **Майи Санду** по созданию Министерства труда и социальной защиты. Создание этого министерства является частью положений Конвенции Международной организации труда № 150 «О регулировании вопросов труда», ратифицированной Республикой Молдова Законом № 274-XVI от 29 июля 2006 года, и будет иметь ряд положительных моментов для страны, как на национальном, так и на международном уровнях, обеспечит эффективное продвижение и защиту прав и законных интересов работников.

В ходе общения с Президентом руководители национально-отраслевых профсоюзных центров обратили внимание на ряд проблем, с которыми сталкиваются профсоюзы на отраслевом уровне: нехватка кадров в системе здравоохранения, а также и в других отраслях, ситуация с ГП «Calea Ferată din Moldova», условия труда государственных служащих, проблемы в секторе коммунального хозяйства, деятельность работников силовых структур, повышение заработной платы в различных отраслях национальной экономики, продвижение прав женщин и стимулирование молодых специалистов.

Лидеры профсоюзов поставили вопрос о необходимости осуществления некоторых мер социальной защиты населения в случае повышения тарифов на электроэнергию.

Также члены Конфедерального комитета НКПМ говорили о необходимости изменения налоговой шкалы доходов для физических

лиц. В течение нескольких лет НКПМ представляла предложения о введении и применении третьей шкалы с долей 22–25% для налогообложения доходов самых богатых категорий населения.

Президент И. Додон отметил, что он открыт для обсуждения существующих социально-экономических вопросов с представителями работников, а встречи в этом формате будут регулярными для обеспечения эффективного сотрудничества между правительством и парламентским большинством.

Президент Республики Молдова рассказал об основных мероприятиях, предпринятых с момента прихода к власти нового правительства. В ходе встречи обсуждались такие темы, как необходимость корректировки бюджета, осуществление социальных мер, направленных на повышение уровня социальной защиты, ситуация в экономике, энергетике и других важных сферах.

Относительно трудностей, о которых сообщили профсоюзные деятели в отношении реализации Закона № 270 «О единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» от 23.11.2018, Игорь Додон сказал, что в настоящее время правительство работает над внесением изменений в бюджет, чтобы направить необходимые суммы для выплаты заработной платы государственным служащим. Президент Республики Молдова подчеркнул, что Администрация Президента готова обсудить и поддержать предложения профсоюзов о внесении поправок в Закон № 270, а также

предложения по пакету налогово-бюджетной политики в следующем году, особенно те, которые связаны с доходами работников.

В завершение члены Конфедерального комитета НКПМ заявили, что хотят укрепить сотрудничество с Администрацией

Президента, новым Правительством и Парламентом, и подтвердили открытость для встречи в ближайшем будущем с главой исполнительной власти Майей Санду, чтобы решить проблемы, с которыми сталкиваются работники Республики Молдова.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА ФНПР

На очередном заседании Исполкома Федерации независимых профсоюзов России прошедшем 10 июля в Москве, во Дворце труда под председательством **Михаила Шмакова**, были рассмотрены актуальные вопросы профсоюзной жизни.

С докладом об итогах коллективно-договорной кампании выступил секретарь ФНПР – руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства **Олег Соколов**. Он, в частности, отметил, «что работа членских организаций по сохранению гарантий в сфере труда соответствовала рекомендациям ФНПР и обязательствам Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018–2020 годы». На сегодняшний день в России действуют 6 соглашений в федеральных округах, 58 отраслевых соглашений и 19 дополнительных отраслевых соглашений на федеральном уровне, 1054 отраслевых соглашений

на региональном уровне, 3574 отраслевых соглашений на территориальном уровне, 79 региональных трёхсторонних соглашений, 1620 территориальных трёхсторонних соглашений, 130 013 коллективных договоров. Во вновь заключённых соглашениях и коллективных договорах, как правило, достигнуто увеличение принимаемых сторонами социального партнёрства обязательств.

В предстоящей коллективно-договорной кампании Исполком ФНПР предложил членским организациям ФНПР основываться на целях и задачах Программы ФНПР «За справедливую экономику» и стандартах достойного труда. В принятом постановлении говорится о необходимости добиваться включения в соглашения и колдоговоры комплекса пунктов, содействующих росту реальных доходов граждан, а также уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции, снижения в два раза уровня бедности, определённых Указом Президента Российской Федерации о национальных целях и стратегических задачах

развития страны на период до 2024 года.

Одобрены в целом итоги первомайской акции профсоюзов в 2019 году, в которой по призыву ФНПР по всей стране приняли участие свыше 4 млн человек, из них около 1,5 млн работающей молодёжи и студентов. В выступлении заместителя председателя ФНПР **Александра Шершукова** было отмечено, что «массовые мероприятия членов профсоюзов прошли в 1077 городах, районных центрах, посёлках и сёлах. Все выдвинутые первомайские требования профсоюзов нашли отражение в документах X съезда ФНПР».

Между тем А. Шершуков отметил проблемы, возникавшие в ходе подготовки и проведения первомайских акций, касающиеся, в частности, юридических ограничений в отношении действий профсоюзных организаций.

Признано целесообразным поддержать призыв Международной конфедерации профсоюзов о проведении 7 октября текущего года Всемирного дня действий «За достойный труд!». Признано целесообразным возродить практику участия руководителей общероссийских профсоюзов в проведении

массовых акций профсоюзов непосредственно в регионах страны.

Члены Исполкома ФНПР рассмотрели практику работы по развитию массовой физической культуры и спорта, проводимую Московским областным объединением организаций профсоюзов, Профсоюзом работников связи России, первичной профсоюзной организацией ОАО «ГАЗ», и приняли решение об участии профсоюзных организаций в V Всероссийской спартакиаде среди трудящихся в Тамбове 12–16 сентября 2019 года.

На заседании Исполкома ФНПР было принято постановление об исполнении вступившего в законную силу решения суда о приведении Устава Федерации профсоюзов Новосибирской области в соответствие с Уставом ФНПР.

Секретарем ФНПР – представителем ФНПР в Сибирском федеральном округе РФ утверждён **Дмитрий Морокин**.

Исполкомом ФНПР предложены кандидатуры для избрания в территориальных объединениях организаций профсоюзов: **Светланы Бессараб** (Краснодарский край), **Сергея Соловьева** (Ярославская область).

◆ **УКРАИНА**

ПРОФСОЮЗЫ ТРЕБОВАЛИ. ПРАВИТЕЛЬСТВО НАКОНЕЦ РЕШИЛО

Кабинет министров Украины принял программу Минюста «Честная платёжка», которая, по словам

Премьер-министра **Владимира Гройсмана**, должна помочь урегулировать цены на тепло и горячую

воду. Владимир Гройсман заявил, что внедрение программы побудит местные власти ответственно вкладывать средства местных бюджетов в модернизацию ЖКХ.

«Я понимаю, что людям трудно платить тарифы, – отметил он. – Мы постоянно работаем над тем, чтобы цены были ограничены. «Нафтогаз Украины» начал снижать цены. Но есть и платежи за тепло и горячую воду. Опираясь на собственный опыт, я задаю вопрос: почему в одних городах цена тепла 2 тыс. гривен за Гкал, а в других – 1,3 тыс. гривен? Почему такая разница? Она необъективна и неадекватна».

Он отметил, что расчеты правительства доказывают – объективная цена одной гигакалории тепла составляет не более 1400 гривен. «Я заставлю всех коммунальных баронов выполнять решение Правительства и дать людям честную платёжку с экономически обоснованной ценой».

При обсуждении этого вопроса позицию профсоюзов представил представитель профсоюзов в Правительстве, председатель Совместного представительного органа объединений профсоюзов, председатель Федерации профсоюзов Украины **Григорий Осовой**.

Профсоюзный лидер отметил, что эффективная защита прав потребителей услуг ЖКХ – один из приоритетов в деятельности профсоюзов, в частности Федерации профсоюзов Украины, её членских организаций. С требованиями к Верховной Раде и Кабинету министров относительно спра-

ведливых и обоснованных цен и тарифов профсоюзы проводили массовые акции, эти требования записаны в тексте Генерального соглашения, они постоянно находятся в центре внимания профсоюзных представителей на переговорах с социальными партнёрами. Эта тема была среди главных также на встречах с народными депутатами Украины и на заседании Президиума ФПУ 25 июня.

К сожалению, Правительство до сих пор должным образом не реагировало на требования профсоюзов как защитников прав работающих, всех потребителей. Но Федерация профсоюзов Украины, её членские организации настойчиво продолжали активные действия по достижению справедливости в этом вопросе, прозрачности в действиях поставщиков услуг ЖКХ.

Поэтому Г. Осовой от имени профсоюзов поддержал решение правительства по программе «Честная платёжка». Как подчеркнул Григорий Осовой, эта проблема беспокоит практически 90% украинских семей. И если Правительство реагирует на такую человеческую проблему, такое решение правильное.

Комментируя некоторые выступления о том, что предложенные подходы к установлению обоснованных и справедливых тарифов не являются рыночными, председатель ФПУ отметил: «Давайте тогда честно скажем, является ли рыночной цена труда на Украине и сколько мы платим и сколько должны платить из

госбюджета нашим бюджетным гражданам. 1900 гривен получают у нас, а за такую работу в Польше получают 15000. Не надо спекулировать на вопросах рынка. Да-

вайте справедливо устанавливать прожиточный минимум и уровень минимальной заработной платы. И тогда мы сбалансируем цены и доходы населения».

ФПУ РАССЧИТЫВАЕТ НА СОТРУДНИЧЕСТВО С ПОЛИТИЧЕСКИМИ СИЛАМИ

Как мы сообщали, Президиум Федерации профсоюзов Украины на заседании 25 июня, за месяц до парламентских выборов в стране, утвердил Обращение ФПУ «За социальную и справедливую Украину» к участникам избирательного процесса в Верховную Раду Украины и членам профсоюзов.

В нём профцентр призвал политические силы, которые принимают участие во внеочередных выборах в Верховную Раду Украины, уделить особое внимание в своих предвыборных программах задач, будут направлены на ощутимое улучшение жизни работников.

ФПУ рассчитывает, что в центре внимания новой демократической коалиции, сформированной после парламентских выборов в Украине, будет социальное направление развития экономики, а права граждан и справедливость будут идти бок о бок с экономической целесообразностью.

Осознавая сложность такой задачи в это непростое для страны время, ФПУ выразила убеждение, что при условии постоянного взаимодействия и сотрудничества власти, бизнеса, профсоюзов и общественных организаций поставленные цели вполне реальны.

Президиум Федерации профсоюзов Украины обратился ко всем членам профсоюзов и гражданам Украины с призывом прийти на избирательные участки и сделать осознанный выбор, отдав свой голос партиям, которые поддерживают требования профсоюзов и способны обеспечить лучшее будущее гражданам страны.

В письме, направленном Федерацией профсоюзов участникам избирательного процесса в Парламент, отмечалось, что ФПУ открыта к сотрудничеству с политическими партиями и народными депутатами Украины, которые поддерживают общечеловеческие ценности и придерживаются принципов демократии, права и социальной справедливости.

На письмо ФПУ уже поступили ответы от ряда политических партий: «Слуга народа», «Голос», «Европейская солидарность». ФПУ ожидает реакции других политических сил на Обращение ФПУ.

Взаимодействие с политическими силами не исчерпывается предвыборным процессом. ФПУ надеется на дальнейшее сотрудничество с ними уже в новоизбранном Парламенте.

МЕСТО ВСТРЕЧИ КОЛЛЕГ ИЗ ПРОФСОЮЗОВ ТОРГОВЛИ – ТАШКЕНТ

Очередное заседание Совета Конфедерации профессиональных союзов работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации различных форм предпринимательства прошло 17–21 июня в столице Узбекистана городе Ташкенте.

В его работе приняли участие руководители членских отраслевых профсоюзных организаций Азербайджана, Беларуси, Кыргызстана, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана, Украины, Профсоюза работников торговли Латвии. В работе Совета участвовал председатель Ревизионной комиссии КПТ **В.Л. Петрачев**.

Прибыли и присутствовали на всех мероприятиях коллеги из дружественных профобъединений:

– генеральный секретарь Международного объединения профсоюзов трудящихся сельского хозяйства, пищевой промышленности, торговли, текстильной и смежных отраслей промышленности **Жюльен Юк**;

– член Исполнительного комитета Национальной федерации работников сельского хозяйства, пищевой промышленности, торговли, лесных и смежных отраслей промышленности Всеобщей конфедерации труда Франции **Жюльен Одра**;

– от Национальной федерации профсоюзов работников торговли и сферы обслуживания Всеобщей конфедерации труда Франции – генеральный секретарь **Амар Лага**, секретарь по международным связям **Амель Кетфи**, секретарь по связям с общественностью **Фузия Уактуф**.

Заседание Совета вел председатель Конфедерации профсоюзов работников торговли **В.П. Митрофанова**. Центральными в повестке были вопросы:

– о пенсионном обеспечении в странах СНГ и в отрасли «торговля»;

– о практике работы Республиканского совета профсоюза работников производства потребительских товаров, торговли и организаций обслуживания Узбекистана по повышению эффективности мотивации профсоюзного членства и обеспечению социальной защиты работников отрасли.

В формате круглого стола был также рассмотрен вопрос: «О мерах, принимаемых членскими организациями КПТ, по укреплению профдвижения в отрасли «торговля», повышению эффективности деятельности и авторитета профсоюзов. Проблемы членских организаций КПТ».

В докладе председателя КПТ В.П. Митрофановой, выступлениях членов Совета КПТ отмечалось, что проблемы пенсионного обеспечения граждан, приобретают всё большую остроту, и, если их не решать, они могут быть источником роста социальной напряжённости в обществе.

Реформы, проводимые в пенсионной сфере в странах СНГ, не улучшили положения большинства пенсионеров, составляющих крупную социальную группу населения стран СНГ – более 67 млн человек.

Несмотря на то что основной целью реформ было создание достойных условий жизни пенсионерам, сложившийся уровень пенсионного обеспечения в большинстве стран не позволяет обеспечить многим пенсионерам самые необходимые жизненные условия. Пенсии не выполняют своей основной функции – защиты от бедности пожилых людей. Их размер не соответствует минимальному прожиточному уровню пенсионера, покупательная способность не обеспечивает приобретение жизненно важных продуктов, лекарственных средств, оплату жилищно-коммунальных услуг. Выплачиваемые пенсии не отвечают требованиям МОТ об обязательном замещении не ниже 40% утраченного дохода.

О недостаточности осуществляемых мер в этой области свидетельствует сохраняющаяся на низком уровне доля расходов на пенсионное обеспечение в ВВП.

Реформы в социальной сфере, как правило, проводятся без учёта интересов пенсионеров. Проводимые повышения пенсий нивелируются инфляцией, ростом стоимости жизни. По своему материальному положению пенсионеры в настоящее время являются самой малообеспеченной категорией населения стран Содружества.

Важнейшим фактором, обуславливающим низкий уровень пенсионного обеспечения, является проводимая политика в области заработной платы работников. В крупнейших сферах экономики, в первую очередь бюджетной, в странах СНГ зарплата работников крайне низка, не гарантирует необходимого финансового наполнения пенсионных систем и, соответственно, достойного уровня пенсий. Значительные финансовые средства выплачиваются работникам, особенно в негосударственном секторе, «черным налом» и не облагаются страховыми выплатами, социальным налогом.

Выступающие отмечали, что пенсионные реформы должны обязательно базироваться на решении задач роста экономики, повышения уровня оплаты труда, расширения занятости и создания новых рабочих мест, реальной борьбы с фактами сокрытия заработной платы, увеличения доли расходов на пенсионное обеспечение в ВВП, дифференциации пенсий адекватно росту стоимости жизни.

Однако вместо изыскания путей по первоочередному решению этих задач, в ряде государств СНГ в ходе реформ в пенсионной сфере стали ущемляться установленные социальные права и гарантии работников.

Профсоюзные руководители считают важным добиваться, чтобы решение всех важнейших социальных проблем в области заработной платы, занятости, пенсионного обеспечения, жилищно-коммунального обслуживания и других осуществлялось комплексно, в тесной увязке

друг с другом и с обязательным учётом интересов всех социальных слоёв населения, особенно наиболее незащищённых – ветеранов, пенсионеров.

В последнее время у профсоюзов стран СНГ вызывает законное беспокойство повышение пенсионного возраста. Во всех странах Содружества, кроме Узбекистана, после 1990 года пенсионный возраст или уже был повышен или его повышение происходит сейчас, что особенно болезненно воспринимается населением.

Докладчик и руководители отраслевых профсоюзов обрисовали картину, которая складывается на сегодняшний день.

В Армении пенсионный возраст един для мужчин и женщин – 63 года. Но, по имеющейся информации, в Минтруде республики рассматривается вопрос о его повышении до 65 лет.

В Таджикистане и Кыргызстане выходят на пенсию мужчины в 63 года, женщины в 58 лет.

В Азербайджане в 63 года – мужчины и 60 лет – женщины. В настоящее время внесены изменения в Закон о трудовой пенсии. Согласно изменениям до 2021 года пенсионный возраст мужчин ежегодно будет увеличиваться на 6 месяцев, а женщин до 2027 года. Этим пенсионный возраст женщин и мужчин будет доведён до 65 лет.

В Казахстане – пенсионный возраст для мужчин 60 лет, для женщин 58 лет, но к 2027 году он будет повышен для всех до 63 лет.

На Украине пенсионный возраст женщин поднимут до 60 лет к 2020 году. Сейчас у мужчин – 60 лет, женщин – 58 с половиной лет.

В Беларуси с 1 января 2017 года возраст ежегодно повышается на 6 месяцев до достижения мужчинами – 63 лет, женщинами – 58 лет. Но с 2023 года планируется увеличить пенсионный возраст женщин до 63 лет.

В России с 1 января 2019 года на пенсию выходят поэтапно мужчины с 65 лет и женщины в 60 лет, с постепенным увеличением «возраста трудоспособности» ежегодно на 1 год.

Профсоюзы России выступали против повышения пенсионного возраста, но им не удалось в полной мере отстоять свои требования. Однако по настоянию профсоюзов в закон были внесены существенные изменения. Многие поправки были поддержаны Президентом Российской Федерации В. Путиным. Из 16 предложенных профсоюзами поправок прошли 13. В результате снижен возраст выхода на пенсию для женщин – с первоначально предлагаемых 63 лет до 60 лет, сохранён прежний порядок выхода на пенсию для малочисленных народов Севера.

Новые нормы пенсионного возраста будут окончательно установлены в 2023 году: для мужчин 65 лет и для женщин 60 лет.

В Узбекистане сейчас пенсионный возраст для женщин – 55 лет и для мужчин – 60 лет. Но планируется ежегодно повышать на 6 месяцев

начиная с 2022 года с доведением до 58 лет для женщин и 63 года для мужчин.

В Прибалтийских странах рост пенсионного возраста проходит постепенно. К примеру, власти Эстонии в 2018 году для мужчин и женщин подняли его с 63,3 до 69,6 лет.

В Латвии мужчины и женщины становятся пенсионерами в 63 года 3 месяца.

В Литве – мужчины в 63 года 8 месяцев, женщины в 62 года 4 месяца.

Достойное пенсионное обеспечение требует настойчивой повседневной заботы профсоюзов и постоянного контроля происходящих в этой сфере изменений, умения доказательно отстаивать свою позицию перед государственными органами и предпринимательскими сообществом.

Члены Совета знакомились с практикой работы Республиканского Совета профсоюза работников производства потребительских товаров, торговли и организаций обслуживания Узбекистана по повышению эффективности мотивации профсоюзного членства и обеспечению социальной защиты работников отрасли.

С информацией по данному вопросу выступил председатель Республиканского отраслевого комитета профсоюза **У.З. Мухамедов**.

Профессиональный союз насчитывает свыше 2,5 тыс. первичных организаций, объединяющих около 215 тыс. членов профсоюза. Количество работников, охватываемых профсоюзным членством, ежегодно растёт в среднем на 10–12 тыс.

В настоящее время Республиканским советом отраслевого профсоюза, на основании Трёхстороннего генерального соглашения между Кабинетом министров республики, Федерацией профсоюзов и Торгово-промышленной палатой Узбекистана подписано 10 Отраслевых соглашений с паритетными органами. За последние годы выросло количество принятых коллективных договоров на предприятиях, число которых на сегодняшний день составляет 2618.

Советом отраслевого профсоюза проводится активная работа с руководителями организаций по обсуждению и разработке нормативно-правовой базы, касающейся социальной защиты трудящихся и препятствия по включению в них положений, ущемляющих права работников. Профсоюз занимает наступательную позицию при решении вопросов создания работникам здоровых и безопасных условий труда. Активнее стали работать комиссии общественного контроля, создаваемые в первичных профсоюзных организациях, улучшился контроль за соблюдением в организациях и предприятиях трудового законодательства и выполнением условий коллективных договоров.

В вопросах мотивации профсоюзного членства и обеспечения социально-экономической защиты работников отрасли немаловажную роль играют и проблемы охраны труда и здоровья.

В ведомстве Санаторно-курортного управления Совета Федерации профсоюзов имеется 17 санаториев и несколько домов отдыха находящихся в основном в курортных зонах столицы и в 12 регионах. В ведении профсоюзов сохранено управление средствами социального страхования, направляемых на оздоровление работников и членов их семей. За счёт этих средств оздоровлением было охвачено в целом по Федерации профсоюзов в течение только 2018 года свыше 139 тыс. трудящихся. Из них более 51 тыс. на льготной основе и около 2,5 тыс. бесплатно. Кроме того, в 214 стационарных, летних оздоровительных лагерях провели каникулы более 71 тыс. детей. Большая часть из них на льготной основе, а дети из малообеспеченных, нуждающихся в социальной защите семей, дети с инвалидностью и оставшиеся без попечения родителей, – бесплатно.

Приоритетным направлением деятельности Совета отраслевого профсоюза на сегодняшний день является эффективное обеспечение занятости, достойная оплата труда, социальная защита работников, устранение дискриминации в трудовых отношениях, обеспечение равенства мужчин и женщин, устранение детского и принудительного труда, защита окружающей среды.

Узбекские коллеги справедливо убеждены, что многообразная и активная работа профсоюзных структур на всех уровнях по защите прав и жизненных интересов своих членов является самым убедительным аргументом повышения авторитета организации и мотивации членства в ней. И это находит подтверждение на деле.

На встрече членов Совета КПП с руководством и ответственными работниками Федерации профсоюзов Узбекистана состоялся заинтересованный разговор о дальнейшем развитии отраслевого профдвижения и перспективных решениях социальных проблем в отрасли «торговля».

Члены Совета ознакомились с условиями труда на ряде предприятий торговли Ташкента, Самарканда и Бухары, встретились с руководством и профсоюзным активом.

По общему мнению участников, заседание Совета КПП прошло активно, на высоком организационном и деловом уровне.

От имени членов Совета были направлены письма со словами искренней благодарности в адрес председателя Федерации профсоюзов Узбекистана **К.М. Рафикова** и председателя отраслевого Республиканского Совета профсоюза У.З. Мухамедова за оказанную поддержку в проведении заседания Совета КПП, организацию встреч, проявленное гостеприимство.

Наталья Чернышева,
заместитель председателя КПП

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ПРИВЛЕЧЕНИИ НОВЫХ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Саттар МЕХБАЛИЕВ,
председатель

Конфедерации профсоюзов Азербайджана

Привлечение новых членов в ряды профсоюзов имеет большое значение для каждой организации и профсоюзного движения в целом. Мы неоднократно обсуждали эту тему и достигли определённых результатов. Однако мы должны признать, что в этой области все ещё остаются нерешёнными проблемы. На прошедшем 5 июня 2019 года заседании Меджлиса Конфедерации профсоюзов Азербайджана мы постарались детально разобраться с этими проблемами и найти пути их решения. От полученных результатов, несомненно, будет зависеть успех нашей будущей деятельности.

Прежде всего посмотрим на историю слова «мотивация». Как известно, термин «мотивация» был введен в оборот в западной философии XIX века и использовался для описания причин человеческого поведения. Таким образом, мотивация – это единство внутренних и внешних сил, побуждающих человека действовать мудро.

Мотивация для членства в профсоюзе – система комплексных мер, форм и методов работы, которые усиливают авторитет и влияние профсоюзной организации в трудовых коллективах, укрепляют её структуры и расширяют профсоюзные ряды.

Что касается вопроса, который мы поставили в дискуссии, то его фундамент был заложен в конце прошлого века. Изменения в экономической системе нашей страны в 1990-е годы проявили себя во всех сферах общественной жизни, в том числе в деятельности профсоюзов. Профсоюзы потеряли более половины своего членства. На вновь возникающих малых и средних предприятиях, акционерных обществах активность профсоюзов ослабла. Распространение в экономике неполных форм занятости привело к снижению мотивации к членству в профсоюзе.

В те годы проблемы членства не только в Азербайджане, но и в мировом профсоюзном движении были острыми. С 1985 по 1998 год число членов профсоюзов в Великобритании сократилось с 9,7 до 7,3 млн, а в Германии в 1991–1995 годах с 11,78 до 9,3 млн.

После изменения социальной структуры в социалистических странах Центральной и Восточной Европы и распада прежних профсоюзов число членов профсоюза сократилось до 45,7% в Польше, 50,6% – в Чешской Республике и до 70% – в Эстонии.

Сегодня социальный состав общества в мире меняется. Подавляющее большинство населения являются работниками сферы обслуживания. В 90-х годах прошлого века численность работников в сфере мировой торговли достигла 53,5 млн. Эти люди относятся к тем, для кого труден путь к профсоюзу. Они скептически относятся к возможности разрешения через профсоюз сложностей, с которыми сталкиваются и в основном надеются на «родительскую заботу» работодателя.

Серьёзной угрозой для общества сегодня стала безработица. Она напрямую затрагивает членство и побуждает профсоюзы к действию. Согласно отчёту Международной организации труда по итогам 2017 года, в мире безработными являются 192,7 млн человек. Количество безработных увеличилось на 2,6 млн по сравнению с 2016 годом. Генеральный директор Международной организации труда Гай Райдер сказал, что мировая экономика, где в то же время широко распространён значительный дефицит рабочей силы, ещё не создала достаточно достойных рабочих мест.

В связи с этим во многих странах создаются специальные профсоюзы или союзы, которые работают с безработными. Например, был создан Комитет безработных профсоюза Швейцарии. Организация сотрудничества безработных, созданная Федерацией профсоюзов Финляндии, организует семинары по переподготовке безработных за счёт профсоюза.

Профсоюзы также стремятся учитывать особенности роста числа трудовых мигрантов и смягчать отношение к ним в мире. Они поддерживают мигрантов и добиваются уравнивания их в правах с местными работниками. Активно действует в этом направлении и Конфедерация профсоюзов Азербайджана. В последние годы нами заключены Соглашения о сотрудничестве в защите трудящихся-мигрантов с профсоюзами России, Турции, Грузии, Молдовы, Казахстана, Албании и других стран.

В международной практике важно, чтобы профсоюзные центры и профсоюзные организации использовали свои собственные средства массовой информации и другие информационные ресурсы для привлечения большего числа работников к членству.

Более того, проведение профсоюзных собраний в первичных организациях искренним, небюрократическим, неформальным образом является одним из способов привлечения большего числа людей к членству в профсоюзе.

В некоторых развитых странах прямая пропаганда членства в профсоюзах стала иметь большое значение. Информационные и рекламные кампании (промоушен, органайзинг) проводятся в профсоюзной прессе или при непосредственном контакте с работниками – потенциальными членами профсоюзов непосредственно на их рабочих местах. В некоторых странах была разработана система финансовых стимулов для активных участников кампании, чтобы добиться больших результатов.

Академия труда и социальных отношений Конфедерации профсоюзов Азербайджана периодически проводит опрос по вопросам органайзинга и мотивации. Респонденты отвечают на вопрос: «Что нужно сделать, чтобы привлечь работников в профсоюз?» Из опрошенных приблизительно 50% говорят, что они «общаются с ними», 21,4% – «учатся определять и добиваться выполнения своих проблем» и 25% – «защищают свои права». Основной вывод этих опросов – необходимость широкой информированности всех трудящихся о деятельности профсоюзов, изучение работниками РК, профкомом потребностей как трудового коллектива, так и его отдельных членов, знание их интересов, мотивов и стимулов для вступления в профсоюз. Более интересным является тот факт, что около 40% респондентов не знали о том, что «мешает вовлечению молодёжи в профсоюзное движение».

Видимо, иногда неуверенность молодых работников в необходимости и возможностях профсоюзов создаёт равнодушие к нашей организации. Чтобы устранить это, лидеры профсоюзов Азербайджана проводят встречи в трудовых коллективах, периодически организуют интервью в СМИ, в том числе по радио и на телеканалах, публикуют статьи на страницах газет и интернет-сайтах. За последние пять лет было опубликовано более 500 статей и интервью на эту тему. Стало прочной традицией проведение семинаров и конференций по актуальным вопросам профсоюзной деятельности в большинстве регионов страны.

Решением Исполнительного комитета КПА от 6 октября 2008 года утверждена «Типовая программа мотивации членства в профсоюзной организации и укрепления их организационного единства». Основной целью программы является повышение авторитета и влияния городских, региональных и местных организаций путём привлечения новых членов и институционального укрепления профсоюзов. В то же время, согласно решению Исполнительного комитета КПА, в Академии труда и социальных отношений Азербайджана была организована научно-теоретическая конференция на тему «Современное развитие и вызовы профсоюзному движению Азербайджана». На республиканских курсах

подготовки и переподготовки профсоюзных кадров при Академии труда по рекомендации КПА действует ежегодный тематический семинар «Мотивационная работа в профсоюзах». Это позитивный шаг в улучшении знаний лидеров профсоюзов.

Конфедерацией профсоюзов Азербайджана реализован пилотный полугодовой проект по созданию профсоюзов на малых и средних предприятиях. В рамках проекта были организованы семинары с участием специалистов КПА во всех регионах страны. Проект охватил всю республику. В результате успешной реализации проекта в конце его проведения было уже создано 136 новых профсоюзных организаций этой категории экономики, охватывающих 10 050 членов профсоюзов.

КПА недавно осуществила ряд мероприятий и проектов, связанных с молодёжью и работающими женщинами. По линии Конфедерации и при поддержке МОТ был проведен ряд обучающих проектов по усилению роли профсоюзов в разработке политики занятости молодёжи: «Занятость молодёжи, коллективные переговоры и разрешение споров», гендерному равенству: «Борьба с дискриминацией в отношении женщин на рабочем месте». Несколько лет назад мы совместно с Государственным комитетом по делам семьи, женщин и детей организовали семинары в регионах республики: Хачмазе, Имишлах, Масаллах, Тертере, Закагале, Гейгеле, Сумгаите и Баку в рамках проекта «Роль современной семьи в развитии общества». Эффект от проведённых акций был даже больше, чем мы ожидали.

Информационное обеспечение этого проекта было на высоком уровне, вследствие чего в регионах Азербайджана, особенно в фермерских хозяйствах, усилился приток новых членов профсоюзов и были созданы более 50 новых профорганизаций. Сейчас этот опыт мы применяем во всех регионах, так как у профсоюзов Азербайджана крепкая законодательная и организационная база, на это необходимо опираться и смело идти вперёд.

Мы несём высокую ответственность за организацию здоровья и отдыха наших трудящихся, что также оказывает своё воздействие на повышение мотивации членства в профсоюзе. Следим, чтобы, по возможности, каждому сотруднику, подавшему заявку, была предоставлена путевка на льготных условиях. Ставим задачу, чтобы иллюстрированные брошюры о санаториях, санаториях и местах отдыха были распространены среди руководства организаций, чтобы были разъяснены льготные условия отдыха и оздоровления через телевизионные каналы, печатные средства массовой информации. Надеюсь, что такая практика даст положительный результат.

В настоящее время профсоюзы республики постоянно и настойчиво занимаются защитой социальных прав и интересов работников и повышением материальной и духовной заинтересованности членов

профсоюзов. Считаем, что необходимо пользоваться каждой возможностью, чтобы сделать профсоюз ещё более привлекательным для своих работников. В противном случае профсоюз не сможет улучшить формы и методы своей организационной работы, а также обеспечить надлежащую правовую защиту своих членов.

За последние годы на 15 тысяч вырос численный состав Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания, на 7 тысяч – Совета профсоюзов Нахичеванской Автономной Республики. Благодаря нашей совместной настойчивой работе недавно созданы отраслевые профсоюзы работников Министерства по чрезвычайным ситуациям, Госкомитета таможенной службы, которые сегодня успешно работают и расширяют свои ряды.

Подчеркну, что законодательная база профсоюзов Азербайджана основательно разработана и позволяет полноценно выполнять нам уставные функции. Мы активно участвуем в разработке в республике социальных законов и программ, нормативных актов.

Почти все предложения КПА находят поддержку политического руководства нашей страны, Президента Азербайджанской Республики **Ильхама Алиева**. Мы внесли более 120 важных изменений и дополнений в Закон «О профессиональных союзах», Кодекс о трудовых и административных правонарушениях и другие нормативно-правовые акты.

Поправка к статье 80 Трудового кодекса АР очень важна для мотивации членства в профсоюзе. С октября 2006 года в соответствии с Указом Президента АР в Трудовой кодекс внесены изменения в соответствии с которыми расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, производится только с согласия профсоюзной организации. В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя, работодатель обязан письменно обратиться в профсоюзную организацию предприятия с обоснованным представлением, к которому должны быть приложены все необходимые документы. Профсоюзная организация обязана не позднее 10 дней со дня поступления представления от работодателя, направить свое письменное решение работодателю.

Это изменение не только укрепило авторитет профсоюза на предприятиях, но и не позволило тысячам людей потерять работу, создало стимулы для работников, в том числе молодых людей, вступать в наши ряды. За последние десять лет мы успешно защитили права 222 работников в судах.

Ряд конвенций МОТ, включая Конвенцию № 87 (о свободе ассоциации и защите права на организацию) и Конвенцию № 98 (о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров), являются одними из ключевых документов для легализации профсоюзов. Они

очень важны для нас также с точки зрения мотивации к членству в профсоюзе.

Важно еще иметь в виду один вопрос. На встречах с лидерами профсоюзов из регионов мы столкнулись с недовольством случаями вмешательства местных органов исполнительной власти в их работу. Об этом мы сказали на очередном Съезде и Меджлисе КПА. 8 февраля 2012 года, 11 июля 2015 года и 10 июля 2018 года глава Администрации Президента Азербайджанской Республики Рамиз Мехтиев направил письма руководителям исполнительной власти Азербайджанской Республики. В письмах руководителям органов исполнительной власти города и районов рекомендуется решать спорные вопросы с профсоюзами в соответствии с положениями Закона «О профессиональных союзах» и в согласии КПА. Эти письма в первую очередь ценны с точки зрения укрепления профсоюзных позиций и мотивации профсоюзного членства. Лидеры всех профсоюзов максимально используют эти документы.

Большая работа проводится нами среди молодёжи. Организуются конкурсы и смотры, в том числе среди молодых специалистов по охране и безопасности труда, приуроченные к Всемирному дню охраны труда. В честь Дня рождения общенационального лидера Гейдара Алиева среди старшеклассников школ организуется конкурс «Лучшая тематическая презентация», направленная на профориентацию школьников. Победители этих конкурсов достойно награждаются. Проводятся летние и зимние лагеря для студентов, которые активно участвуют в общественной жизни высших учебных заведений и которые отличились на экзаменах. Проводя эти и другие мероприятия, Конфедерация профсоюзов Азербайджана и её членские организации стремятся повысить мотивацию и увеличить количество членов профсоюза в будущем.

Предмет нашей особой заботы – это создание профсоюзов во всех транснациональных компаниях, совместных и частных предприятиях. За последние 10 лет было создано 1609 новых первичных организаций, которые объединяют 204 945 членов профсоюзов. Мы стремимся повысить как количественное, так и качественное воспроизводство наших членов и организаций, используя все возможности для защиты социально-экономических прав работников в стране независимо от формы собственности.

К сожалению, в некоторых отраслях работа не идёт в той мере, в какой профсоюзы мотивированы на увеличение членства. Например, частные телекомпании и кабельное телевидение, мебельная промышленность, сотовые операторы Azercell, Bakcell, Nar Mobile, частные медицинские учреждения, строительный сектор, некоторые транспортные отрасли (например, такси), предприятия общественного питания («Браво», «Наш рынок», «Фаворит», «Фреска»), ряд частных средних и высших учебных заведений.

В этих учреждениях есть сотни людей, которые страдают от нарушения трудовых прав. Эти работники лишены реальных преимуществ, которые могут дать им профсоюзы, и они нуждаются в организации. Работники этих организаций, как правило, обращаются к нам с устными жалобами о нарушении их прав, но опасаясь увольнений, письменных обращений избегают. Считаем это важным и очень актуальным полем своей дальнейшей работы.

В республике происходят значительные социально-экономические изменения, проводятся масштабные реформы, направленные на повышение благосостояния населения. Создание рыночной экономики, последовательные шаги по созданию благоприятных условий для развития предпринимательства и достойные условия труда открыли возможности для повышения уровня жизни населения.

Конфедерация профсоюзов Азербайджана сумела наладить конструктивный диалог с правительством, работодателями и внесла значительный вклад в формирование новой системы социально-трудовых отношений. В настоящее время партнёрские отношения с гражданским обществом развиваются в рамках Республиканской трёхсторонней комиссии по социальным и экономическим вопросам.

Призыв к глобальному обсуждению вопросов будущего сферы труда на 104-й сессии Международной организации труда в июне 2015 года и инициативы, которые возникают с этой точки зрения, особенно в отношении устойчивого человеческого развития, находятся в центре национальных дебатов. Страновая программа достойного труда, подписанная Правительством Азербайджана и Международной организацией труда на 2016–2020 годы, является ещё одним шагом на пути к реализации важных целей социального развития. Утверждение основных принципов и прав, международных трудовых стандартов, содействие социальному диалогу, занятости посредством эффективных программ на рынке труда, расширение возможностей предпринимательства и укрепление системы социальной защиты являются приоритетными задачами Страновой программы в Азербайджане.

Инициатива МОТ «Будущее сферы труда» впервые обсуждалась в Республиканской трёхсторонней комиссии по социально-экономическим вопросам. Комиссия определила четыре темы на основе национальных приоритетов: «Демографическая ситуация и влияние миграционных процессов на рынок труда», «Влияние технологического развития на рынок труда и занятость», «Роль труда в благосостоянии общества» и «Роль образования в обучении и развитии рынка труда». Перспективы трудоустройства в Азербайджане были обсуждены с участием соответствующих государственных органов, социальных партнёров, учреждений науки и образования, гражданского общества

и международных организаций. Реализация указанных программ даёт заметный экономический и социальный эффект.

В результате многих реформ, проведённых достойным преемником общенационального лидера **Гейдара Алиева**, Президентом Азербайджанской Республики **Ильхамом Алиевым**, умножающиеся в последние годы возможности государственного бюджета были направлены на решение социальных проблем. Приняты многочисленные решения, которые ускоряют экономическую либерализацию, расширяют политический плюрализм и способствуют быстрому развитию человеческого капитала в стране в целом.

Одной из целей, поставленных Президентом АР ещё в 2003 году, было обеспечение развития регионов и сокращение социально-экономических и культурных различий между регионами и столицей.

Глядя на статистику, мы видим, что за последние 15 лет экономика Азербайджана росла рекордными темпами в мире: валовой внутренний продукт вырос в 3,3 раза, промышленное производство в 2,6 раза, а экспорт в 4,7 раза. В стране создано 2 млн новых рабочих мест, уровень безработицы и бедности сократился с 50 до 5%. За этот период зарплата и пенсии выросли в несколько раз. Была проведена политика, направленная на улучшение бизнес-среды, и объём кредитов, выданных предпринимателям на выгодных условиях превысил 2 млрд манатов.

Как результат точности и полноты нашей социальной политики страна занимает самые высокие уровни в рейтинге развитых стран с точки зрения понимания и доверия между людьми. Всемирный банк отвёл Азербайджану 25 место в отчёте Doing Business. Наша страна вошла в число 32 прогрессивных и наиболее реформируемых стран.

В мире мало стран, которые могли бы сравниться с Азербайджаном по разнообразию форм социальной политики. В результате реформ, проведённых в нашей стране в начале текущего года, осуществлены увеличения зарплат, пенсий, пособий и стипендий в соответствии с потребительским спросом, адаптация реальных доходов к уровню рынка, социальная защита уязвимых слоёв общества, инвалидов, студентов, семей шехидов, ветеранов. Социальное страхование, адресная социальная помощь, совершенствование пенсионной системы и улучшения в этой области – это лишь часть проявления многогранной социальной политики Азербайджана. Чтобы увидеть масштаб проделанной в стране работы в социальной сфере, достаточно лишь отметить, что за последние 15 лет заработная плата и пенсии были увеличены в несколько раз.

На протяжении многих лет по настоянию профсоюзов вопрос о доведении минимальной заработной платы до прожиточного минимума отражался в Генеральном коллективном соглашении, которое мы заключаем с нашим Правительством и Конфедерацией предпринимателей. Этот вопрос также поднимался на съездах и меджлисах Конфедерации

профсоюзов Азербайджана и отраслевых профсоюзов. Минимальная заработная плата должна составлять не менее 50% от средней заработной платы по стране. Это является одним из ключевых требований модифицированной Европейской социальной хартии, и мы много лет работали с нашими партнёрами над решением этой проблемы. Должен сказать, что это было также отражено в нескольких государственных программах нашей республики.

Указ Президента Азербайджанской Республики Ильхама Алиева о приравнивании минимальной заработной платы к прожиточному минимуму уже открыл возможности для решения этого вопроса. Согласно Указу, установление с 1 марта текущего года по стране минимальной заработной платы 180 манатов, а затем 250 манатов служит повышению благосостояния населения. Подписание этого распоряжения означает повышение заработной платы 600 тыс. работающих в стране.

Все последние 17 подписанных указов Президента подтверждают, что повышение социального благосостояния является приоритетным направлением успешной социально-экономической политики руководства страны. Эти указы значительно улучшат финансовое положение как государственных служащих, так и работников частного сектора, охватывающих 2,1 млн человек.

Если мы посмотрим на содержание подписанных указов, то увидим, что минимальная месячная заработная плата была увеличена со 180 до 250 манатов, месячная зарплата государственных служащих возросла на 50%, минимальный размер пенсий увеличен с 160 до 200 манатов, заработная плата специальных работников и гражданских служащих военных и правоохранительных органов увеличена на 40%. Средне-месячная заработная плата учителей, работающих в государственных общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях, увеличилась в среднем на 20%, а месячная зарплата лиц, работающих в ряде других бюджетных организаций, увеличилась в среднем на 40%.

В центре современной модели профсоюзов стоит повышение привлекательности членства, вовлечение прежде всего молодёжи в профсоюз. В такой ситуации членские организации должны, заботясь о мотивации, пересматривать основы организационной работы, обмениваться опытом, повышать престиж каждой первичной организации.

Надо понимать, что без профсоюза, без трёхстороннего диалога с работодателями и государственными органами, коллективных договоров, отражающих права и привилегии наших членов, без контроля за соблюдением трудового законодательства невозможно гарантировать социальные права и интересы работников.

Я верю, что мы мобилизуем все наши усилия для улучшения организации и повышения эффективности работы по увеличению числа членов профсоюзов.

О СОСТОЯНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВАХ РЕГИОНА В 2018 ГОДУ

В настоящее время мир столкнулся с одним из самых серьёзных вызовов нашего времени, когда фундаментальные, разрушительные изменения в трудовой жизни затрагивают, по своей сути, всё общество.

Сфера труда преобразуется под воздействием новых сил. Происходящие изменения порождают вызовы, требующие неотложного внимания. Благодаря технологическим достижениям – искусственному интеллекту, автоматизации и робототехнике – будут создаваться новые рабочие места, однако те, кто потеряет работу в это переходное время, возможно, будут наименее подготовленными к тому, чтобы воспользоваться новыми возможностями трудоустройства. Профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретаемые навыки могут быстро устаревать. Все эти вызовы несут в себе серьёзные последствия для рынка труда и социальной справедливости.

При этом надо отметить, что происходящие изменения в независимых государствах региона находятся в самой начальной стадии.

Занятое население

Ситуация на рынке труда за прошедший год практически не изменилась.

Численность экономически активного населения/рабочей силы (занятых и безработных) в 2018 году в целом по странам Содружества оценивается на уровне 135 миллионов человек, что составляет примерно половину общей численности населения. В 2018 году, по данным обследований рабочей силы, доля экономически активного населения/рабочей силы в общей численности населения соответствующего возраста в Азербайджане, Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России была в пределах от 60 до 70%, в Молдове – ниже 50%.

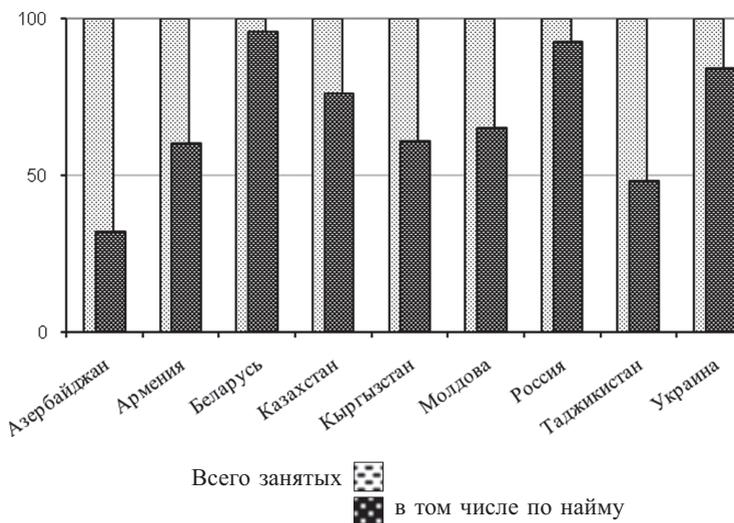
Численность занятого населения на протяжении ряда лет также меняется незначительно. Уровень занятости в Азербайджане, Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России составлял в прошедшем году 50–67%, в Молдове – около 40%.

В общей численности занятых в Беларуси, Казахстане и России работающих по найму 76–96%, в Армении, Кыргызстане, Молдове – 60–62%, в Азербайджане и Таджикистане – ниже 50% (см. Диаграмму 1).

Удельный вес работающих не по найму (работодатели, самостоятельно занятые работники, помогающие члены семьи, члены производственных кооперативов) в 2018 году, как и в предыдущие годы, был наиболее высоким в Азербайджане, Армении, Кыргызстане, Молдове, Таджикистане – 40–70%. По данным выборочных обследований рабочей силы, среди работающих не по найму наибольший удельный вес приходится на численность самостоятельно занятых работников (в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане (включая личное подсобное хозяйство) и России – 72–93%; работодатели составляют в основном 3–6%, в Азербайджане, Беларуси и России – 19–21%.

Диаграмма 1

**Численность работающих по найму
в странах Содружества в 2018 году**
(в % к общей численности занятого населения)



Отраслевая структура характеризуется более высокой долей занятых в сфере услуг: в частности, в Азербайджане, Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане, Молдове и России она составляет 47–67%.

Удельный вес работников, занятых в важнейших отраслях реального сектора экономики (аграрный сектор, промышленность, строительство), составил в этих странах 33–53%.

Ситуация с вынужденной неполной занятостью в регионе постепенно улучшается. В 2017 году по сравнению с 2016 годом число случаев перевода работников на работу в режиме неполного рабочего времени, уменьшилось в Азербайджане (на 21%), Беларуси (на 44%), России (на 15%) и Таджикистане (на 27%). В Армении возросло в 1,2 раза.

В составе экономически активного населения/рабочей силы в странах Содружества на долю лиц старше трудоспособного возраста приходится 3–10%.

Численность пенсионеров по возрасту в странах Содружества на начало 2018 года составляла 54 млн человек, или 19% общей численности населения. Увеличение их числа за год произошло во всех странах СНГ, кроме Азербайджана, Беларуси и Украины.

По достижении пенсионного возраста часть пенсионеров продолжает работать. По данным отчетности органов социальной защиты населения, на начало 2018 года в Азербайджане продолжали трудиться 146 тыс. пенсионеров, что составило 3% занятого населения, Армении – соответственно 61 тыс. и 6%, Беларуси – 646 тыс. и 13%, Кыргызстане – 57 тыс. и 2%, Молдове – 177 тыс. и 15%, Таджикистане – 45 тыс. и 2%.

В Казахстане, по материалам выборочного обследования занятости населения, в 2017 году 215 тыс. лиц пенсионного возраста работали, что составляло 3% занятого населения; в России (в декабре 2017 года) – соответственно 7 млн и 10%, на Украине – 661 тыс. и 4%.

Безработица

Уровень безработицы (отношение численности безработных к экономически активному населению/рабочей силе) в соответствии с критериями Международной организации труда в Азербайджане, Беларуси, Казахстане и России в 2018 году составил 4,8–4,9%.

Численность безработных в соответствии с критериями Международной организации труда, по оценке Статкомитета СНГ, в целом по Содружеству в 2018 году составила 5,7% (7,8 млн человек) численности экономически активного населения/рабочей силы (см. табл. 1).

Таблица 1

Уровень безработицы
(в % к численности экономически активного населения/рабочей силы)

	2000	2005	2010	2015	2017	2018
Азербайджан	11,8	7,3	5,6	5,0	5,0	4,9
Армения	19,0	18,5	17,8	16,2 ¹

Беларусь	6,1 ²	...	5,6	4,8
Казахстан	...	8,1	5,8	5,1	4,9	4,8 ³
Кыргызстан	...	8,1	8,6	7,6	6,9	...
Молдова	8,5	7,3	7,4	4,9	4,1	3,0 ¹
Россия	10,6	7,1	7,3	5,6	5,2	4,8
Таджикистан	...	8,4 ⁴	11,5 ⁵	...	6,9 ⁶	...
Узбекистан	5,4	5,2	5,8	...
Украина	11,6	7,2	8,1	9,1 ⁷	9,5 ⁷	8,6 ^{1,7}
Грузия	...	15,1	17,4	14,1	13,9	12,7

¹ Январь – сентябрь.

² По данным переписи населения 2009 г.

³ IV квартал.

⁴ 2004 г.

⁵ 2009 г.

⁶ 2016 г.

⁷ Источник данных – интернет-сайт Государственной службы статистики Украины: www.ukrstat.gov.ua

Уровень молодёжной безработицы (15–24 года) в большинстве стран Содружества составляет 11–38% экономически активного населения/рабочей силы соответствующего возраста. Самый низкий уровень безработицы среди молодёжи отмечался в Казахстане – 4% и Беларуси – 9%. Особое беспокойство вызывает тот факт, что значительная доля молодёжи нигде не работает и не учится.

В государственных службах занятости стран Содружества на конец декабря 2018 года было зарегистрировано 1,7 млн незанятых граждан, обратившихся в поисках работы, из них получили статус безработного 1,4 млн человек. По сравнению с соответствующим периодом 2017 года эти показатели уменьшились – соответственно на 9 и 7%. Уровень зарегистрированной безработицы на конец декабря 2018 года в странах СНГ составил 1,1%, что на 0,1 процентного пункта ниже, чем в том же периоде прошлого года (см. табл. 2).

Таблица 2

Численность безработных, зарегистрированных в государственных службах занятости в 2018 году
(на конец декабря)

	Численность безработных			Уровень зарегистрированной безработицы, %
	всего, тыс. человек	в % к		
		соответст. месяцу предыдущ. года	предыдущему месяцу	
Азербайджан	20,1	52,2	66,0	0,4
Армения	64,6	92,0	99,2	...

Беларусь	12,5	54,6	87,8	0,3
Казахстан	91,6	130,2	67,9	1,0
Кыргызстан	70,9	123,1	101,1	2,8
Молдова	18,7	83,5	111,2	1,3
Россия	693,2	89,4	104,9	0,9
Таджикистан¹⁾	51,8	100,7	100,6	2,2
Украина	341,7	96,4	113,5	...
Всего по СНГ	1365,1	93,4	101,5	1,1

¹⁾ На начало месяца.

Число вакансий, заявленных работодателями в государственные службы занятости, на конец декабря 2018 года по сравнению с соответствующей датой прошлого года в России, Таджикистане и Украине увеличилось на 7–33%, в Армении, Беларуси и Молдове – на 40–47%.

В Азербайджане, Армении, и Таджикистане на рабочие профессии приходилось 33–48% от общего числа вакансий, Беларуси, России и Молдове – 63–73%.

В 2018 году службами занятости трудоустроено в Кыргызстане 42%, Молдове – 41%, в Армении, Беларуси, России и Таджикистане – 65–85% числа обратившихся к ним за этот период незанятых граждан. Создаются в странах региона и новые рабочие места. Так, в Азербайджане за 2018 год число созданных новых рабочих мест составило 238,9 тыс., из них 127,4 постоянные, а в Узбекистане было создано более 372 тыс. новых рабочих мест.

В оплачиваемых общественных работах на конец декабря 2018 года в Кыргызстане принимали участие 1% зарегистрированных безработных, Казахстане – 2%, Беларуси – 15%. Профессиональное обучение в странах проходили от 1% до 8% безработных.

Пособие по безработице на конец декабря 2018 года получали в Таджикистане 4% зарегистрированных безработных, Азербайджане и Молдове – 6%, Беларуси – 46% и России – 85%.

В декабре 2018 года средний размер пособия по безработице в Азербайджане¹⁾ составил 196 манатов (115 долл.), Беларуси – 26,4 белорусского рубля (12 долл.), Молдове – 1523 лея (88 долл.), Таджикистане²⁾ (в ноябре) – 310 сомони (33 долл.), Украине – 2876 гривен (104 долл.).

Минимальное пособие по безработице в России установлено в размере 850 руб. (в декабре минимальный размер пособия составил 13 долл.), максимальное – 4900 руб. (73 долл.).

Как видно, в большинстве стран пособия по безработице остаются низкими. Хотя в отдельных странах под давлением профсоюзов делают-

¹⁾ Средний размер страховых выплат по безработице.

²⁾ Выплаты по безработице включают погашение задолженности за предыдущие месяцы.

ся шаги по их увеличению. Так, Правительство РФ с 1 января 2019 года увеличило размеры минимального и максимального пособия по безработице для граждан, признанных в установленном порядке безработными, с 850 до 1500 руб. и с 4900 до 8000 руб. соответственно. Кроме того, с будущего года в связи с увеличением пенсионного возраста вводится пособие по безработице для граждан предпенсионного возраста. Для этой категории граждан минимальное пособие составит 1500 руб., как и для остальных россиян. Максимальное же повышено до 11 280 руб., что равно 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал 2018 года.

Среди трендов, которые оказали наиболее существенное влияние на рынок труда в 2018 году, можно выделить обостряющийся дефицит кадров на фоне сохранения практически неизменного уровня безработицы, замедлившуюся автоматизацию производства, рост популярности удалённой занятости и расширение нестандартной занятости.

Миграция населения

На занятость оказывают влияние также и миграционные процессы, которые подвержены колебаниям в связи с изменениями в национальном законодательстве и реальной экономике. По данным оперативной отчётности, миграционный прирост (превышение числа прибывших в страну с целью перемены постоянного места жительства над числом выбывших) в 2018 году наблюдался в Азербайджане, Беларуси, России и Украине.

В общем миграционном потоке граждане Содружества составляют 65,3% от всех въезжающих в Россию иностранных граждан. В 2018 году традиционно наибольшее количество граждан прибыло из Украины (2,9 млн). Также в четверку лидеров стран исхода мигрантов традиционно входят Узбекистан (2 млн) и Таджикистан (1 млн).

Однако в общей миграции внешняя миграция, включая трудовую, не превышала 10%, тогда как основные потоки осуществлялись внутри независимых государств.

Например, в Кыргызстане в трудовой миграции по состоянию на конец 2018 года находится порядка 740 тыс. человек, из них в России – более 640 тыс. в Казахстане – 30 тыс., в Южной Корее – 15 тыс., в Турции – 30 тыс., в других странах дальнего зарубежья (Европа, США, Ближний Восток, Азия) – более 20 тыс. человек. Вместе с тем трудовая миграция создает определённые выгоды в краткосрочном периоде для страны, учитывая масштабы денежных переводов, однако ослабляет производственный и инновационный потенциал страны с точки зрения долгосрочного развития. По данным Нацбанка Кыргызской Республики, за 2016 год в Кыргызстан поступило 1991,3 млн долл., (9 месяцев 2016 г. – 1466,0 млн долл.), а за девять месяцев 2017 года – 1840,5 млн долл., что на 25,5% больше, чем за аналогичный период 2016 года.

В Молдове число граждан, которые являются трудовыми мигрантами, приближается к порогу 1 млн человек, что превышает четвертую часть населения страны. В 60% всех молдавских домохозяйств, в которых имеются трудовые мигранты, материальное благосостояние формируется в основном денежными переводами мигрантов.

Миграционный прирост населения России по итогам 2018 года оказался наименьшим с 2005 года – 124,9 тыс. человек, фиксируют эксперты РАНХиГС. Они указывают, что в отличие от 2017 года в прошедшем году долговременная миграция не смогла компенсировать естественную убыль россиян – последняя была компенсирована лишь на 57,2%. Снижение миграционного прироста произошло в результате опережающего увеличения выбытий из России в 2018 году. Их число увеличилось по сравнению с 2017 годом на 16,9%. Число прибывших напротив, снизилось на 4%. Сокращение миграционного прироста произошло в обмене почти со всеми странами, кроме Азербайджана (8,7 тыс.), Армении (14,4 тыс.) и Туркменистана (3 тыс.). Наиболее сильно уменьшился прирост с Украины (14,8 тыс.) и из Узбекистана (6,8 тыс.).

Меняются тенденции и в миграционном движении. Так, его потоки начинают выбирать ориентацию на третьи страны, например, государства Центральной Азии ориентируются на Китай, а из Украины потоки разворачиваются в Европу. Пока процесс незначительный, однако в текущем году из двух основных принимающих стран в Российской Федерации сальдо миграционного потока осталось положительным, но упало с 200 до 119, а Казахстан продемонстрировал отрицательное сальдо в минус 27,8% (прошлый год – минус 20,6%).

Следовательно, хотя статистические выкладки и говорят о спокойствии рынков труда, представляется, это затишье перед потоком перемен, связанных как с демографией, так и с вызовами экономического развития. Поэтому профсоюзам необходимо быть готовыми к такому повороту и не ослаблять внимания к мониторингу рынков труда региона.

Удалённая и неустойчивая занятость

По опросам до 90% работодателей хотели бы использовать удалённую занятость, так как это позволяет сократить издержки на 15–20%. Сотрудники, постоянно работающие в штате компании на дому (home office), сегодня составляют в ряде государств региона около 5%. В ближайшие два года их доля может вырасти в два раза. Также формат home office позволяет нанять уникального специалиста из другого города без компенсации затрат на переезд и за зарплату, актуальную для его региона (чем уже сегодня активно пользуются ИТ-компании). Различные опросы показывают, что сегодня почти каждый второй имеет возможность работать дистанционно.

К тому же согласно исследованию глобального рынка труда Ernst&Young, к 2020 году каждый пятый работник будет самозанятым – внештатным или работающим по контракту. В России, например, уже

около 20% являются самозанятыми. Во всех странах региона увеличивается численность фрилансеров.

Заметный рост количества удалённых и внештатных сотрудников связан с несколькими факторами. Во-первых, современные средства связи позволяют работнику быть включённым в рабочий процесс круглосуточно без привязки к месторасположению. Во-вторых, продолжается рост доли интеллектуального труда – многим специалистам для выполнения профессиональных обязанностей нужен только компьютер и набор определённых программ, что и в дальнейшем будет открывать большие возможности для комфортной работы вне стен офиса.

Но при этом наблюдается широкое распространение неустойчивой занятости, создаются условия для функционирования неформальной экономики. Трудовые и социальные права работников на нормированную рабочую неделю, регулярно выплачиваемую и достойную зарплату, охрану труда, отпуска и социальное страхование оказываются ущемлёнными. Бессрочный трудовой договор в ряде случаев уступает место срочным трудовым контрактам или работе по гражданско-правовому договору. Одновременно на смену коллективному труду, характерному для индустриального производства, приходит индивидуализация трудовой деятельности. И всё чаще раздаются голоса о целесообразности концептуального изменения всего трудового законодательства.

По оценке в настоящее время, примерно пятая часть занятого населения стран Содружества имеет неформальную занятость. И эта цифра не меняется уже несколько лет. По данным обследований, работающие в неформальном секторе в основном заняты в таких видах деятельности, как сельское хозяйство, обрабатывающие производства, строительство, транспорт и торговля. Занятость в неформальном секторе среди сельских жителей в 2017 году составила 30% численности всех занятых в сельской местности, среди городских жителей – 17% занятых в городской местности. Средний возраст работников данного сектора – около 40 лет. Среди занятых в преобладают мужчины (особенно в строительстве и на транспорте). Женский труд в неформальном секторе экономики используется преимущественно в сфере услуг, особенно в торговле.

Справочно. По оценкам Росстата, по итогам 2016 года в неформальном секторе были заняты 15,4 млн человек (21,2% от общего числа занятых). И по сравнению с 2015 годом неформальный сектор увеличился более чем на полмиллиона человек. Данный показатель непрерывно возрастал с 2011 года. Однако в 2017 году численность занятых в неформальном секторе снизилась до 14,3 млн человек (19,8% от общего числа занятых).

А результаты опроса, проведенного аналитическим центром НАФИ в октябре 2017 года, свидетельствуют о том, что каждый пятый (18%) россиянин работает «на себя», для 11% населения это является единственным источником дохода и только 7% – дополнительным. Соответственно, не относят себя к самозанятым 82% россиян.

Исследование неформального сектора, проведённое Государственным статистическим комитетом Армении показало, что неформальная занятость в стране составляет 44,5%.

Справочно. В Молдове все чаще сталкиваются с таким глобальным явлением как аутсорсинг. Иногда это мелкие подрядные организации, занимающиеся охраной, уборкой или общественным питанием. В последнее время в Молдове широко развита система аутсорсинга среди IT-специалистов. Компания, привлекающая к себе IT-специалистов на условиях аутсорсинга, не вступает в юридические отношения непосредственно с задействованным персоналом. Формально сотрудники продолжают числиться на прежнем рабочем месте, но фактически выполняют задачи другой компании. Компания-аутсорсер, предоставляющая персонал, берёт на себя заботы по исполнению трудового законодательства, выплате заработной платы, а также уплате налогов и необходимых отчислений. Во многих случаях IT-персонал, нанятый на условиях аутсорсинга, даже не покидает своих рабочих мест. Специалисты продолжают выполнять свойственные им функции, однако работают они уже на новую компанию.

Всё это усиливает риски социальной незащищённости (отсутствие гарантий занятости, социальной поддержки в случае травмы или болезни, оплачиваемых отпусков, в том числе по беременности и родам, и пр.), которым особо подвержены молодые люди, впервые вступающие на рынок труда и недооценивающие важность легитимизации трудовых отношений и роль профсоюзов и системы социального партнёрства в защите прав работников.

Но молодёжь, свободно ориентируясь в интернет-пространстве, активно общается на сайтах, в чатах, участвуя в краудсорсинговых¹ и краудфандинговых² проектах, находит поддержку единомышленников, в том числе и материально-финансовую, и консультационную, формирует сообщества не только для досуга, но и для работы и заработка (некоторые даже называют это электронным аналогом профсоюзов).

Ряд государств с участием социальных партнёров уже начал более пристально заниматься самозанятыми с тем, чтобы включить их в государственную систему обязательств и вывести из тени (уплата налогов,

¹ Краудсорсинг (англ. crowdsourcing, от crowd – «толпа» и sourcing – «использование ресурсов») – привлечение к решению тех или иных проблем инновационной производственной деятельности широкого круга лиц для использования их творческих способностей, знаний и опыта по типу субподрядной работы на добровольных началах с применением инфокоммуникационных технологий.

² Краудфандинг (народное финансирование, от англ. crowd funding, crowd – «толпа», funding – «финансирование») – коллективное сотрудничество людей (доноров), которые добровольно объединяют свои деньги или другие ресурсы вместе, как правило, через Интернет, чтобы поддержать усилия других людей или организаций (реципиентов)

взносов в фонды пенсионного и социального страхования, предоставление им соответствующих гарантий и др.).

***Справочно.** В настоящее время Москва, Татарстан, Московская и Калужская области являются пилотными регионами, где для легализации доходов самозанятых граждан внедряется новый специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход». Эксперимент начался с 2019 года. Те, кто захочет выйти «из тени», смогут платить с доходов налог по льготной ставке четыре или шесть процентов. Так, например, в Татарстане по состоянию на апрель месяца легализовалось 7700 человек самозанятых, из них 3200 человек в столице республики.*

Трудовое законодательство и другие акты о нормах трудового права не должны распространяться на самозанятых граждан в России, а также на физлиц, у которых работают люди «в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства». Такие поправки в Трудовой кодекс предложил внести Минтруд РФ. Из них следует, что изменения могут коснуться только тех самозанятых, которые не оформлялись как индивидуальные предприниматели. В сводном отчёте Минтруда говорится, что речь идёт о физлицах, оказывающих частные услуги по присмотру и уходу за детьми и больными, услуги по репетиторству, по уборке жилья, ведению домашнего хозяйства и др. Эта работа является предметом регулирования трудового законодательства, но, как правило, ведётся без оформления трудовых отношений, а проконтролировать это никто не может.

Рынок труда и четвёртая промышленная революция

Развитие экономик независимых государств в 2018 году сопровождалось внедрением инноваций и элементов цифровой экономики. Но автоматизация производственных и бизнес-процессов, на которую несколько лет назад возлагали очень большие надежды, замедлилась, хотя и продолжает влиять на рынок труда. Так, в 2018 году на десять тыс. рабочих в России приходилось в среднем три робота, а в Европе – 106.

В этой связи, с одной стороны, отмечается возросший спрос на специалистов по автоматизации производства и бизнес-процессов – ведь именно это позволяет бизнесу выходить на новый виток развития. С другой стороны, для многих компаний в современных условиях вкладывать деньги в автоматизацию стало слишком дорого.

***Справочно.** В то же время есть примеры, когда автоматизация внедряется успешно, и это приводит к сокращению персонала и даже к исчезновению ряда профессий. Так, в этом году на крупном кондитерском производстве в Москве после внедрения автоматизированных линий в четыре раза сократили штат сотрудников: вместо 80 человек там сейчас работают всего 20. Ещё один пример – Сбербанк, где, по сведениям, после внедрения искусственного интеллекта было сокращено около 70% менеджеров среднего звена. За девять месяцев 2018 года*

численность сотрудников группы Сбербанка, по данным отчётности Сбербанка по МСФО, сократилась на 14 тыс., или на 4,6%.

И все же цифровая экономика вторгается в сферу организации и функционирования рынка труда. Так, кадровое делопроизводство автоматизировали уже большинство работодателей, многие компании тестируют различные возможности автоматизации набора и оценки персонала. В 2018 году наблюдалось развитие для этих целей уже существующих программных решений и появление новых. Но пока ни одна компания не готова полностью отказаться от традиционного набора персонала.

Кроме этого в отдельных государствах развиваются информационные услуги в сфере труда и занятости, цифровые технологии уже нашли эффективное применение в сфере поиска и подбора работы/работника. Значительная часть безработных назвали среди способов поиска работы средства массовой информации и Интернет. В Беларуси создана электронная служба занятости. В Казахстане также функционирует электронная служба занятости. На российской платформе HeadHunter уже размещено более 25 млн резюме. Особую роль играет созданный и поддерживаемый Федеральным агентством по труду и занятости электронный портал «Работа в России», где всем желающим бесплатно (в отличие от коммерческих веб-сайтов) предоставляется только проверенная и актуальная информация о вакансиях. Электронный банк вакансий размещен на сайте Исполкома СНГ. Комиссия ЕАЭС совместно со странами Союза запустила новый электронный проект по созданию экосистемы для формирования биржи труда в рамках ЕАЭС. Это будет единая платформа для всего Евразийского экономического союза, где трудовые ресурсы могут найти для себя подходящую работу, а работодатели будут предоставлять информацию в соответствии с принятыми стандартами. На этой площадке можно будет заключать «умные» контракты, гарантировать определенные социальные условия.

Но есть и опасности, прежде всего социального характера, с которыми необходимо считаться. В случае с цифровой экономикой, или, как её ещё называют, «платформенной» либо gig-экономикой, владельцы капитала – это, по сути, владельцы алгоритмов. У многих, если не у большинства современных хайтек-компаний и тем более техностартапов нет никаких материальных активов. Основной их актив зачастую алгоритм и средство коммуникации – платформа, в основном в виде мобильного приложения для той или иной деятельности. А алгоритмизированная структура gig-экономики позволяет обойти все формальные права наёмных работников – медицинское страхование, минимальную зарплату, пенсионное обеспечение, формальный письменный контракт, выходное пособие, социальный пакет.

Будущее рынка труда в регионе во многом зависит от воздействия на него четвертой промышленной революции. Пока оно незначительно, а в реальном секторе экономики его по существу нет, но в будущем? И как будущие изменения повлияют на членство в профсоюзах?

В отношении воздействия новых технологий на рынок труда существуют два взгляда: это когда рабочие, вытесненные технологией, найдут новую работу и другой что новые технологии приведут к росту социальной напряжённости, создав массовую технологическую безработицу. Думается, что фактический результат от этого процесса окажется где-то посередине. И здесь возникает вопрос: что нужно сделать, чтобы обеспечить положительный результат и помочь тем, кто не сможет справиться с изменениями?

Поэтому способность предвидеть будущие тенденции и потребности занятости с точки зрения знаний и профессиональных навыков, требующих адаптации, приобретает исключительное значение.

Образование и квалификация

Новые технологии трансформируют рабочие места и повышают производительность труда. Однако это возможно только при условии получения знаний руководителями и исполнителями на всех уровнях управления. Соответственно актуализируется проблема получения новых знаний. Но пока в регионе по-прежнему ощутимой проблемой рынка труда является нехватка квалифицированных кадров.

***Справочно.** Особой проблемой выглядит ускорение процесса устаревания технических навыков – сейчас они девальвируются в промышленных секторах за два-пять лет, что требует быстрого роста затрат на повышение квалификации сотрудников и инвестиций в технологии переподготовки. По оценкам The Boston Consulting Group (BCG), к 2030 году мировые потери ВВП от «кадровой ямы» вырастут до 6 трлн долл. в год, «дефицит талантов» определит до трети этих потерь, отставание обновления профнавыков от технологического прогресса – 50%.*

Так, как уже отмечалось, практически повсеместно наблюдается острая нехватка квалифицированных рабочих. Из-за низкого престижа этих профессий в глазах молодёжи продолжает сокращаться число выпускников средних специальных учебных заведений. Все это создаёт дефицит и как следствие этого – высокий спрос среди работодателей.

В системе профессионального образования в странах Содружества в 2017 году обучалось по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих 996 тыс. человек, а по подготовке специалистов среднего звена – 4,6 млн.

В 2017 году средними профессиональными учебными учреждениями стран СНГ было подготовлено 1,3 млн специалистов. В Беларуси их число по сравнению с 2000 годом сократилось на 17%, Молдове – на 14, России – на 13, Армении – на 11%. Возросло – в Казахстане и Кыргызстане – соответственно в 3,4 и 3,5 раза, Таджикистане – в 2,6 раза, Азербайджане – в 1,4 раза.

Кроме того, отсутствие в системе начального профессионального образования востребованных технологий обучения не даёт её учащимся профессиональной перспективы. Современное производство требует бо-

лее квалифицированных кадров. Экономическая эффективность данного уровня профессионального образования в большинстве случаев остаётся низкой, поэтому оно и не пользуется спросом у работодателей и учащихся.

Хватает предложений по инженерным направлениям – престиж профессии инженера на производстве постепенно восстанавливается. Кроме них, остается высоким спрос на представителей информационных технологий.

Сильнее всего кадровый голод отразился на отраслях, где наблюдается физическая нехватка специалистов (например, ИТ-инженерия), а также там, где велик разрыв между запросами работодателя и квалификацией большинства соискателей. При этом система образования и подготовки кадров не отвечает пока современным требованиям.

Образовательные организации не успевают за изменениями на рынке: полученные знания устаревают, а новые компетенции появляются очень быстро. В таких условиях функция подготовки кадров вынужденно перекладывается на бизнес. В отдельных государствах растёт роль корпоративных университетов, причём не только в самих компаниях, но и в масштабах профессиональных сообществ, ассоциаций. Растет интерес к профориентации школьников. Многие компании начинают работу с будущими кадрами, начиная со школьной скамьи. Но это могут себе позволить крупные компании. При этом работодатели вынуждены использовать новые форматы обучения, эффективные с точки зрения финансовых и временных затрат. Акцент делается на цифровые и дистанционные форматы обучения, включая переподготовку кадров.

Набирает силу концепция смешанного обучения, которая заключается в использовании дистанционных и онлайн-методов совместно с традиционным обучением. Такой формат в избытке предлагают бизнес-школы, языковые курсы и даже классические университеты.

Но как показывает практика в ряде государств, соискателям все чаще приходится самостоятельно, или с привлечением специального обученных консультантов выстраивать индивидуальную траекторию своего профессионального развития, развивать цифровую грамотность, гибкость и нестандартность мышления.

***Справочно.** В странах СНГ продолжается работа по внедрению национальных систем квалификации. Так, в РФ в 2017 году разработаны и внесены в Реестр 1131 наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации. Наименования квалификаций охватывают деятельность 23 СПК. Данные квалификации охватывают 19 областей профессиональной деятельности и 329 профессиональных стандартов.*

Утвержден 881 комплект оценочных средств, который охватывает 284 профессиональных стандарта. В деятельности по формированию комплектов оценочных средств участвовало 22 СПК.

По состоянию на 17 сентября 2018 года утверждено 1513 наименований квалификаций и требований к ним, образовано и наделено полномочиями на организацию независимой оценки квалификаций 30 СПК, из них 18 СПК создали центры оценки квалификаций, выдачу свидетельств и заключений осуществляли центры оценки квалификации при 13 СПК.

По-прежнему в большинстве стран Содружества сохраняется тенденция превышения выпуска специалистов из высших профессиональных учебных учреждений над выпуском из средних, что не соответствует потребностям рынка труда, где отмечается нехватка специалистов среднего звена. Если, например, в 1990 году в странах Содружества на 100 выпускников средних профессиональных учебных заведений приходилось от 50 до 80 выпускников вузов, то в настоящее время, наоборот, число выпускников вузов значительно превышает число выпускников средних профессиональных учреждений.

Ориентация учреждений высшего профессионального образования на подготовку по так называемым рыночным профессиям, имеющим повышенный спрос у молодежи (юристы, специалисты финансово-экономической и управленческой сферы), в условиях неразвитого рынка труда приводит к дисбалансу между профессиональной структурой рынка труда и реальной квалификацией свободной рабочей силы.

При дисбалансе объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда выпускники учебных учреждений (особенно вузов) испытывают все большие трудности с трудоустройством.

А отсутствие опыта работы ещё больше усугубляют проблемы, связанные с поиском работы молодежью, закончившей учебные заведения среднего и высшего профессионального образования.

В конечном счёте формирование обновлённого и единого пространства квалификаций должно способствовать снижению диспропорций между имеющейся у работников квалификацией и требуемой работодателем. Качество подготовки выпускников не должно расходиться с потребностями рынка труда. Школьники, студенты, работники должны получать более достоверную информацию о реальной ситуации на рынке труда, потребностях работодателей, спросе на профессии и компетенции.

В целом положение на рынке труда остаётся неустойчивым и требует постоянного внимания профсоюзов.

*Департамент ВКП по вопросам защиты
социально-экономических интересов трудящихся
на основе материалов Статкомитета СНГ.*

*Полная версия записки со всеми приложениями доступна
на сайте ВКП www.vkp.ru в разделе «Аналитические материалы»*



◆ СОБЫТИЕ ГЛАЗАМИ УЧАСТНИКА

**108-Я СЕССИЯ
МЕЖДУНАРОДНОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДА
10–21 июня 2019 года**

*Альберт ПОТАПОВ,
заместитель генерального
секретаря ВКП*

Конференция в год столетия МОТ прошла под лозунгом: в борьбе за утверждение социальной справедливости, за реализацию достойного труда.

В Женеву прибыли около 6300 участников: члены трёхсторонних делегаций из 178 государств, наблюдатели от различных, в том числе профсоюзных организаций.

Делегацию ВКП возглавлял Генеральный секретарь **В.П. Щербаков**, который выступил на пленарном заседании Конференции с анализом исторического пути, пройденного МОТ. Были отмечены актуальность её мандата, важность программ действий, прежде всего Программы достойного труда, поддержаны положения Декларации столетия и востребованность МОТ в будущем.

На Конференции выступил Генеральный секретарь ООН **Антониу Гутерреш** и более 30 глав государств и правительств.

108-я сессия Конференции стала кульминационным моментом празднования столетия МОТ. С учётом этого, вместо обычного тематического доклада Генерального директора участникам Конференции был представлен доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда, на базе которого и строилась дискуссия на пленарных заседаниях.

После публикации 22 января 2019 года доклада Глобальной комиссии по призыву МОТ во многих странах мира, в том числе нашего региона, были проведены национальные трёхсторонние диалоги по будущей сфере труда.

На основе обсуждения доклада Глобальной комиссии на конференции, высказанных замечаний и рекомендаций Конференция приняла итоговый документ – Декларацию столетия МОТ, где подтверждены основные принципы, стратегические цели и нормативная роль МОТ, ценность трипартизма и социального диалога. Декларация призвана усилить позиции МОТ как глобального компетентного органа по вопросам труда и занятости, укреплять роль и влияние МОТ в многосторонней системе ООН, упрочивать ведущую роль МОТ в процессе формирования будущего сферы труда.

Обозначены 9 конкретных направлений работы:

- Эффективное обеспечение гендерного равенства.
- Всеобщий доступ к учёбе на протяжении жизни и качественному образованию.

- Всеобщий доступ к всесторонней и стабильной социальной защите.

- Соблюдение основополагающих прав работников.
- Адекватная минимальная заработная плата.
- Максимальное ограничение продолжительности рабочего дня.
- Безопасность и гигиена труда.
- Программы и меры, обеспечивающие надлежащую защиту персональных данных в сфере труда с внедрением цифровых технологий.

Конференция предложила Административному совету МОТ периодически осуществлять анализ выполнения установок Декларации.

В рамках двухгодичной нормотворческой процедуры состоялось второе чтение по вопросу «Насилие и домогательство в сфере труда». Было образно отмечено, что насилие и домогательства на рабочем месте – это удар в самое сердце усилий МОТ в области трудовых отношений в условиях свободы и достоинства.

В ходе обсуждения было подчёркнуто, что ряд действующих норм МОТ затрагивают эту тему в ограниченном объёме, другие инструменты МОТ, непосредственно касаясь её, содержат лишь отдельные элементы нормативно-правовой базы. Однако действующие нормы МОТ не дают определения таким понятиям, как «насилие и домогательство». Они не содержат рекомендации о том, как реагировать на различные формы этих явлений. Кроме того, они охватывают лишь некоторые конкретные группы трудящихся.

По данному вопросу была принята Конвенция, дополненная рекомендацией.

За Конвенцию проголосовали 439 делегатов (трудящиеся – все за), против – 7 делегатов, воздержались – 30 делегатов.

В Конвенции признается, что насилие и домогательства в сфере труда являются собой нарушение прав человека, представляют угрозу для равенства возможностей. Документ определяет «насилие и домогательства» как причинение физического, психологического, сексуального или экономического ущерба. В нём содержится напоминание государствам – членам МОТ об их обязанности содействовать поддержке «общей обстановки нулевой терпимости» по отношению к таким явлениям.

Конвенция охватывает лиц, проходящих профессиональную подготовку, стажёров и учеников, работников, чьи трудовые отношения были прекращены, волонтеров, людей, ищущих работу и соискателей вакансий.

По случаю столетия Организации Административный совет МОТ принял решение о проведении тематических форумов, относящихся к будущему сферы труда. Вот темы и краткое содержание состоявшихся в период сессии форумов.

1. Участники форума «Век борьбы за будущее без детского труда» призвали усилить меры по искоренению наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году положить конец детскому труду во всех его формах.

2. На форуме «Свобода ассоциации и коллективные переговоры» была подчеркнута решающая роль двух основных конвенций, а именно «О свободе ассоциации» и «О праве на коллективные переговоры», которую они играли в прошлом веке и которую им предстоит сыграть в будущем столетии.

3. Форум «Рабочие места и навыки в будущем» был посвящён обсуждению глубоких изменений, происходящих в мире труда, включая технологии, изменение климата и эволюции в области демографии.

4. Ораторы на форуме «Обеспечение устойчивых переходов в течение всей жизни» обсудили как цифровизация, демографические сдвиги, изменение климата и глобализация могут повлиять на то, как люди будут управлять переходами в течение своей жизни.

5. Участники форума «Технологические пути для достойного труда» обсудили проблему, относящуюся к управлению цифровыми технологиями. Было подчеркнуто, что они должны привести к созданию достойной работы. Выступившие на форуме обсудили как недавние волны

глобализации в международной торговле и финансах во многом способствовали углублению глобального неравенства, увеличивая разрыв между самыми богатыми и самыми бедными в мире.

6. На тематическом форуме «Бизнес за достойный труд» обсуждена роль частного сектора в формировании будущего мира труда и в содействии развитию устойчивых предприятий.

На данной сессии конференции, как всегда, работал Комитет по соблюдению международных трудовых норм, который рассмотрел 24 случая нарушения конвенций МОТ, в том числе случаи Таджикистана (Конвенция № 111) – дискриминация в области занятости, Беларуси (Конвенция № 29) – принудительный труд, Казахстана (Конвенция № 87) – профсоюзные свободы.

Таджикистан. Страну включили в список по настоянию предпринимателей впервые. Обсуждение носило общий характер. Призыв к правительству до ноября 2019 года ответить на замечания Комитета экспертов.

Беларусь. По Конвенции № 29 о принудительном труде Беларусь включена в список уже четвёртый раз. Две основные претензии следующие.

Первая относится к президентскому декрету № 3 от 2015 года, где прописан обязательный труд, предписанный лицам, проработавшим менее 183 дней в истекшем году. Эти граждане признаются плательщиками сбора на финансирование госрасходов, неуплата которого влечёт за собой штраф и привлечение к выполнению общественно полезных работ. В январе 2018 года декрет переименован в Декрет о содействии занятости. Сборы отменены. Установлен перечень категорий тех лиц, кто может не работать (примерно 6% населения). По данному случаю отмечен прогресс и соответствие декрета Конвенции № 29.

Вторая претензия касается Закона от января 2010 года о принудительном направлении граждан в лечебно-трудовые профилактории. Речь идёт о наркоманах и лицах, страдающих хроническим алкоголизмом и злоупотребляющих психотропными средствами. Отмечено, что в профилакториях к данным лицам применяется принудительный труд.

Казахстан. Претензии предъявлены по Конвенции № 87 о свободе ассоциации и защите прав на организацию, то есть основной для нас конвенции о профсоюзных правах и свободах. В равной степени она относится и к предпринимателям Казахстана, где имеются значительные ограничения для национальной Палаты предпринимателей.

Обсуждение случая носило очень жёсткий характер со стороны представителей обеих неправительственных групп, а также ряда правительств, в первую очередь ЕС (общее заявление от имени ЕС сделал представитель Румынии), США, Канады.

Были высказаны следующие основные требования:

- изменить положения Закона 2014 года о профсоюзах, ограничивающие право работников создавать профсоюзы по своему выбору и вступать в них; добиться изменений в Конституции и в законодательстве, которые позволили бы судьям, пожарным и работникам пенитенциарных органов создавать профсоюзы; принять меры к тому, чтобы заявления о регистрации профсоюзов рассматривались без проволочек, а случаи отказа имели ясную и объективную причину, отвечающую требованиям закона;

- изменить законодательные положения, запрещающие национальным профсоюзам получать финансовую помощь от международных организаций;

- обеспечить, чтобы Конфедерация независимых профсоюзов Республики Казахстан (регистрация отозвана, в двух повторных отказано) и её членские организации могли пользоваться всеми правами профсоюзов, включая право на автономию и независимость.

Казахстан включён в специальный параграф (самая серьёзная форма осуждения), что на практике означает ежегодное обсуждение этого случая в течение неопределённого периода времени, пока не будет констатировано достижение прогресса.

Утверждены программа и бюджет МОТ на 2020–2021 годы в размере 790 млн долл., из них 393 млн приходятся на членские взносы в 2020 году.

Для сведения приводим список 10 основных плательщиков взносов:

1. США – 87 млн (22%)
2. Китай – 47,5 млн (12%)
3. Япония – 34 млн (8,5%)
4. Германия – 24 млн (6%)
5. Великобритания – 18 млн (4,5%)
6. Франция – 17,5 млн (4,4%)
7. Италия – 13 млн (3,3%)
8. Бразилия – 11,5 млн (2,9%)
9. Канада – 10,8 млн (2,7%)
10. Россия – 9,5 млн (2,4%)

СКОЛЬКО ПОЛУЧАЮТ РУКОВОДИТЕЛИ И СКОЛЬКО РЯДОВЫЕ РАБОТНИКИ

В **Беларуси** максимальный уровень заработной платы руководителей организаций независимо от их формы собственности определяется с применением коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом в размере не свыше 8.

В **России** также установлено, что зарплата топ-менеджера госструктуры не может превышать среднюю зарплату сотрудников более чем в 8 раз, но это касается только бюджетных и казенных учреждений федерального уровня. (Федеральный закон от 03.07.2016 № 347-ФЗ).

В **Казахстане** распоряжением премьер-министра определено, что зарплата топ-менеджеров госхолдингов не должна превышать зарплату главы правительства.

Но дифференциация остаётся значительной. Так, в **России** при средней зарплате в 2018 году в 43 тыс. руб., доходы 36 топ-менеджеров «Роснефти», «Газпрома» и «Сбербанка» за 2018 год, по данным FINANZ, составили 11,893 млрд руб., то есть в среднем на человека миллион рублей в день. И это при том, что примерно 19 млн человек в России находятся за чертой бедности. Кроме того, «Газпром» за прошлый год имел самый большой долг в истории предприятия.

Средняя зарплата на **Украине** в 2018 году была 8865 гривен, а зарплата топ-менеджера Нафтагаза – 19 200 000 гривен, то есть превышение в 2166 раз.

Общий размер премиальных 73 высших менеджеров «Сбербанка», «Газпрома», «Роснефти» и «Аэрофлота» в 2018 году составил 14,3 млрд руб. Это в 1,5 раза больше, чем годовой доход города Твери.

Портал Life провёл расследование и выяснил, каков **размер премий** топ-менеджмента госкорпораций.

1 место. 4 млрд 378 млн руб. – премиальный фонд Сбербанка, который в этом году сокращён, в 2018 году сумма была больше на 400 млн. Сумма делится между 18 управленцами, то есть это около 246 млн 222 тыс. на каждого (примерно 3 млн 420 тыс. евро).

2 место. 4 млрд 312 млн делят между собой 17 топ-менеджеров Газпрома. На руки каждый получает 253 млн 647 тыс. (3 млн 523 тыс. евро)

3 место. 4 млрд 66 млн. руб. растворяются в карманах топ-менеджеров Роснефти. 17 руководителей делят по 239 млн 17 тыс. на человека. (3 млн 320 тыс. евро.)

***Для сравнения.** Среднемесячная номинальная зарплата в добыче сырой нефти и природного газа в 2018 году составила 127 771 руб. (1774 евро) в месяц, или 528 тыс. руб. (около 21298 евро) в год, то есть в 156 раз меньше.*

4 место. 1 млрд 548 млн руб. в год распределяются среди руководителей Аэрофлота. В среднем на каждого из 21 топ-менеджера приходится 73 млн 71 тыс. руб. (1 млн 15 тыс. евро)

Подчеркнём, что это не основные доходы, а надбавка к заработной плате.

Для сравнения. Зарплата главы государственной нефтяной компании Норвегии «Статойл» – 890 тыс. евро в год, при средней зарплате в стране – 53 тыс. евро в год. Соотношение 17:1.

Во Франции зарплата всех руководителей госкомпаний ограничена суммой 450 тыс. евро в год, или 37,5 тыс. евро в месяц.

Примечательно, что в рейтинге Forbs «Самые щедрые компании России» названные выше госкорпорации по размеру премиальных выплат опережают большинство частных компаний, пропустив вперёд лишь «Норильский никель».

Рекрутинговое агентство ARES провело в 2018 году сравнительный анализ зарплат топ-менеджеров России и зарубежных стран.

В результате оказалось, что менеджеры среднего звена получают в 2 раза меньше зарубежных коллег. А рядовые сотрудники российских компаний получают в 4 раза меньше.

Больше всего страдают рабочие специальности. Оклады водителей, операторов, мастеров цеха американских и немецких предприятий в 6–8 раз превышают российские на аналогичных должностях.

Есть над чем призадуматься...

По материалам Департамента ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся на основе данных из открытых источников

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 агентства
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*
Вёрстка *С.А. Бурукин*

Подписано в печать 1.08.19. Формат 60×84¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

© Профиздат • 2019