



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В НОМЕРЕ:

- В постоянных комиссиях Межпарламентской Ассамблеи СНГ
- Новости национальных и отраслевых профсоюзных объединений
- Тему социального диалога в профсоюзах строителей обсуждают: Геннадий АРЖАНОВ, Николай БУНАС, Виктор ТАЛМАЧ, Умуд ГУСЕИНОВ, Кусеин ЕСЕНГАЗИН, Хамрахон САМИЗОДА, Борис СОШЕНКО, Токтогул СУЛТАКЕЕВ
- За достойный труд – настойчиво и широким фронтом

11 / 2019

ЗАСЕДАНИЕ ПОСТОЯННОЙ КОМИССИИ МПА СНГ ПО ПРАВОВЫМ ВОПРОСАМ

10 октября в Таврическом дворце – штаб-квартире Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ состоялось заседание Постоянной комиссии МПА СНГ по правовым вопросам.

В мероприятии приняли участие представители парламентов Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Молдова, Российской Федерации и Республики Таджикистан, члены экспертного сообщества и международных организаций, в том числе главный специалист Юридического департамента ВКП **Сергей Юрьев**.

Заседание началось с выборов председателя: по единодушному решению членов Комиссии на этот пост был переизбран председатель Комитета Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан по законодательству и правам человека **Эмомали Насриддинзода**.

Участники заседания рассмотрели проекты модельных законов, находящихся в разработке у Комиссии. Модельные законопроекты «Об обязательственном праве», «О рекламе», «О нормативных правовых актах (новая редакция)» были в целом одобрены. Члены Комиссии приняли решение просить Совет МПА СНГ включить вопросы о данных законопроектах в повестку дня очередного пленарного заседания МПА СНГ для обсуждения парламентскими делегациями.

Кроме того, на заседании были рассмотрены поступившие из парламентов государств – участников МПА СНГ замечания и предложения к модельному законопроекту «О возмещении причинённого вреда потерпевшим от преступлений». Стоит отметить, что экспертное обсуждение данного документа на заседании Экспертного совета при Постоянной комиссии 11 сентября сего года проходило также при участии представителей ВКП, а именно руководителя Юридического департамента **Нателы Пекиной** и главного специалиста департамента **Сергея Юрьева**. По итогам обсуждения члены Комиссии приняли решение дополнить название документа указанием на то, что вред по нему возмещается именно гражданам, дабы исключить расширительное толкование в пользу, например, юридических лиц. Решено также просить Совет МПА СНГ внести указанную новую формулировку в Перспективный план модельного законодательства в СНГ на 2016–2020 годы. Доработанный

с учётом замечаний и предложений данный модельный законопроект будет представлен на следующем заседании Комиссии.

Далее члены Комиссии заслушали сообщение о вышеупомянутом заседании Экспертного совета и о рассмотренных на нём предложениях по разработке модельных законодательных актов.

Участники заседания также обсудили обращение заместителя Генерального секретаря Совета МПА СНГ, полномочного представителя Национального собрания Республики Беларусь Виктора Когута по поводу того, что в Ассамблее отсутствует документ, регламентирующий правовой статус представителей стран-участниц (полномочия, функции, гарантии), что вызывает определённые проблемы при исполнении ими своих должностных обязанностей. Итогом обсуждения стало решение о разработке Положения о полномочном представителе парламента в Межпарламентской Ассамблее государств – участников СНГ.

В завершение заседания его участники обсудили итоги выполнения Перспективного плана модельного законотворчества в СНГ на 2016–2020 годы и предложения в аналогичный план на новый трёхлетний период. В ходе обсуждения было принято решение возобновить практику информирования членов Комиссии о включении положений модельных законодательных актов в национальные законодательства государств – участников МПА СНГ.

ЗАСЕДАНИЕ ПОСТОЯННОЙ КОМИССИИ МПА СНГ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

22 октября в Таврическом дворце – штаб-квартире Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ состоялось очередное заседание Постоянной комиссии МПА СНГ по социальной политике и правам человека.

В мероприятии приняли участие представители парламентов Азербайджанской Республики, Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Российской Федерации и Республики Таджикистан, а также представители научных кругов, профильных ведомств и международных структур.

От ВКП в заседании приняли участие руководитель Юридического департамента **Н.А. Пекина** и заместитель руководителя Департамента

по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся
В.О. Савинова.

Заседание началось с организационного вопроса. Путём открытого голосования заместителем председателя Комиссии был вновь избран член Комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по информационной политике, информационным технологиям и связи **Юрий Николаевич Березуцкий.**

Рассмотрение основных вопросов повестки дня началось с обсуждения подготовки к намеченному на 2020 год IV Санкт-Петербургскому международному форуму труда – крупнейшей в Российской Федерации дискуссионной площадке по проблемам рынка труда и развития человеческого капитала.

О ходе подготовки этого мероприятия докладывал председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга **Д.С. Чернейко.**

В программу форума 2020 года включено обсуждение модельных Трудового и Миграционного кодексов для государств – участников СНГ, которые находятся в разработке у Комиссии. Помимо этого, на мероприятии будет рассмотрен ряд других вопросов из сферы компетенции Комиссии, таких как регулирование трудовой миграции в интересах развития общего рынка труда государств – участников СНГ и обзор цифровых продуктов и решений, которые могут иметь сквозное применение во всех странах Содружества.

В решении Комиссии по этому вопросу, кроме принятия к сведению этой информации и включения этого мероприятия в план работы МПА на 2020 год, было рекомендовано членам профильных комиссий МПА принять участие в форуме.

Центральными в повестке дня заседания стали вопросы о разрабатываемых Комиссией модельных Трудовом и Миграционном кодексах для государств – участников СНГ.

Доцент кафедры гражданского и трудового права Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации **Галина Елистратова,** выступившая в роли разработчика Модельного трудового кодекса, сообщила участникам заседания о наиболее интересных дополнениях и изменениях, включенных в проект. Поскольку обсуждаемая редакция содержит новую главу о предоставлении труда работников по договору, отсутствовавшую в предыдущих редакциях, ВКП 29 сентября 2019 года направила в письменном виде в Комиссию соответствующие замечания и предложения. По итогам обсуждения

члены Комиссии приняли решение одобрить в целом проект с учётом замечаний, представленных в ходе заседания, и просить Совет МПА СНГ включить соответствующий вопрос в повестку дня очередного пленарного заседания МПА СНГ, перед этим рассмотрев в рабочем порядке предложения, поступившие от ВКП. Заседание Рабочей комиссии по данному вопросу с участием представителя ВКП состоится в ноябре 2019 года.

Переработанный проект Модельного миграционного кодекса для государств – участников СНГ представил заместитель председателя Постоянной комиссии Ю.Н. Березуцкий.

Разработка этого документа ведётся уже второй год.

Первоначально предполагалось, что Модельный миграционный кодекс должен отразить все возможные аспекты этой темы.

В своём первом письме от 5 октября 2018 года ВКП высказывала сомнения по поводу заявленной цели Кодекса, а именно возможности унификации правоприменительной практики по данному вопросу, поскольку политика направляющих и принимающих государств различна, что и отражено в национальных законодательствах. Международный опыт свидетельствует, что существующие нормы международного права касаются только прав мигрантов, но не вопросов регулирования этих процессов (Всеобщая декларация прав человека, Международная конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, Конвенции МОТ № 97 и 143 и др.).

ВКП отмечала, что миграционное право, относящиеся к иностранным гражданам, определяется национальным законодательством конкретного государства, и эти национальные законодательства сильно различаются в зависимости от политического режима, социально-экономических возможностей и потребностей государства и общества в приёме или направлении мигрантов.

Тем не менее разработка документа продолжается.

15 апреля 2019 года ВКП направила в Комиссию ещё одни замечания к новому варианту проекта Модельного кодекса, часть из которых была учтена.

Учитывая, что проектом предполагается использование государственными органами, уполномоченными в сфере миграции, услуг негосударственных сервисных организаций, ВКП настаивала на необходимости раскрыть принципы и порядок реализации функции государственного надзора и контроля за деятельностью этих организаций, учитывая, что они являются коммерческими и их основная цель – получение прибыли.

В результате проект был дополнен статьей 141 «Государственный надзор и контроль за деятельностью сервисных организаций по оказанию услуг в сфере миграции».

Кроме того, на заседании было сообщено, что разработчики пришли к выводу, о чём ВКП предупреждала в своём первом письме, что объять всю тему в этом документе невозможно, и было принято решение сосредоточиться на «чисто миграционных вопросах».

Однако в проекте Кодекса остались четыре статьи (137–140), в которых по сути делается попытка регламентации деятельности коммерческих организаций (в частности негосударственных сервисных организаций, оказывающих услуги в сфере миграции). В письме от 10 октября 2019 года ВКП настаивала на исключении этих статей из Кодекса. Разработчики заверили, что при доработке проекта документа дополнительно рассмотрят предложения ВКП и учтут высказанные замечания.

Комиссия приняла решение направить проект Модельного кодекса в профильные комитеты и комиссии парламентов государств СНГ для получения дополнительных замечаний, предложений и экспертных заключений.

После этого проект документа будет вновь рассматриваться на очередном заседании Постоянной комиссии.

На заседании были также рассмотрены проекты модельных законов «О беженцах» и «О донорстве органов», а также модельного Соглашения о банке недействительных документов, удостоверяющих личность, государств – участников СНГ. Члены комиссии признали работу над этими документами завершённой и приняли решение просить Совет МПА СНГ вынести соответствующие вопросы на очередное пленарное заседание МПА СНГ.

Также участники заседания обсудили ход работы над проектами модельных законов «Об обеспечении прав детей на охрану здоровья в государствах — участниках СНГ», «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании» и рекомендаций «О клинических протоколах при оказании медицинской помощи в государствах – участниках СНГ» и «О доступе к информации о правовом статусе граждан».

В завершение заседания были рассмотрены вопросы об итогах выполнения Перспективного плана модельного законодательства в СНГ на 2016–2020 годы и о предложениях в Перспективный план модельного законодательства в СНГ на 2020–2022 годы.

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ **РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**

**ВСТРЕЧА ПРЕЗИДЕНТА
С ПРОФАКТИВОМ РЕСПУБЛИКИ**

24 октября в Государственном комплексе «Кохи Борбад» Основатель мира и национального единства – Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый **Эмомали Рахмон** провёл встречу с руководителями и активистами Федерации независимых профессиональных союзов республики, *сообщает сайт профцентра.*

На встрече Президент Эмомали Рахмон, выступая с глубоким анализом ситуации, подчеркнул, что целью встречи является рассмотрение и обсуждение нынешней деятельности Федерации независимых профессиональных союзов республики, нахождение новых путей укрепления сотрудничества Правительства страны с крупнейшей и авторитетной общественной организацией, её участие в осуществлении мер по благоустройству и созиданию во имя продвижения и развития страны.

Глава государства подчеркнул, что Республика Таджикистан с

1993 года является полноправным членом Международной организации труда, Таджикистаном признана 51 конвенция и 22 рекомендации этой организации. Все эти документы непосредственно направлены на повышение социального уровня, достойный труд и обеспечение безопасных и благоприятных рабочих условий.

Социальная защита населения всегда находится в центре внимания Правительства Республики Таджикистан, с самого начала независимости в стране осуществляются экономические и структурные реформы, а нормативно-правовые основы социальной защиты народа страны постепенно совершенствовались.

С обеспечением устойчивого развития национальной экономики и поэтапных реформ государственного финансового управления доходная часть государственного бюджета с 6 млрд сомони в 2009 году доведена до 23,8 млрд сомо-

ни, то есть за последние десятилетия она увеличилась в 4 раза.

В дело достижения этих успехов наряду со структурами государственной власти также вносят вклад профессиональные союзы. Они в качестве массовой народной организации несут ответственность за участие в общественном управлении, воспитание кадров, решение актуальных проблем жизни и обеспечение социальной справедливости, создание благоприятных условий для деятельности работников сфер национальной экономики, и поэтому им надлежит принимать необходимые меры для осуществления своих задач и законных полномочий.

Профессиональные союзы как массовая организация должны осуществлять свою миссию по защите достижений государственной независимости, укреплению мира и стабильности по всей стране, национального единства, защите

социально-экономических интересов членов профессиональных союзов и созданию достойных условий жизни для каждого работника.

Президент страны подчеркнул, что профессиональным союзам также в своей ежедневной деятельности необходимо осуществлять общественный контроль над соблюдением трудовых социально-экономических прав, мероприятий по защите труда и выполнению санитарно-гигиенических правил на предприятиях и в учреждениях независимо от формы собственности.

В завершение глава государства выразил уверенность, что руководители, активисты и члены независимых профессиональных союзов Таджикистана и в дальнейшем будут верно служить делу создания достойных условий работы и жизни славному народу любимой Родины, *говорится в сообщении профцентра.*

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ЗАСЕДАНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФНПР

30 октября в Москве состоялось заседание Генерального совета Федерации независимых профсоюзов России. В нём приняли участие представители правительства, объединений работодателей, Федерального Собрания Российской Федерации.

Обсуждались задачи профсоюзов по выполнению реше-

ний X съезда ФНПР, Программа нормотворческой деятельности ФНПР, а также вопрос о собственности профсоюзов и повышении эффективности её использования, ряд других вопросов.

В своём докладе председатель ФНПР **Михаил Шмаков** подчеркнул, что результаты работы X съезда, ставшего этапным в

истории развития профсоюзного движения, нашли достойный практический отклик в членских организациях, где, как правило, выработаны меры по реализации его решений, а в ходе этой работы проводится разъяснение и пропаганда материалов съезда.

Характеризуя современную ситуацию, глава ФНПР отметил, что «если в стране нет роста экономики, то нельзя рассчитывать и на рост заработной платы. А пятилетка снижения доходов населения наглядно говорит о серьёзных проблемах в экономике...». По мнению М. Шмакова, «рассказы правительства об «успехах» – не что иное, как сигналы из «параллельной вселенной», в которой нет низких зарплат и пенсий, квазиалогов и высокого уровня бедности... Действующий механизм социального партнёрства способен решать стоящие перед страной экономические задачи, но только в том случае, когда переговоры ведут ответственные стороны, заинтересованные в принятии эффективных решений в интересах народа, а не в том, чтобы «заболтать» проблему и оставаться в «параллельной вселенной».

На имеющиеся противоречия правоприменительной практики в сфере труда и проявления недобросовестности со стороны социальных партнёров обратил внимание участников заседания заместитель председателя ФНПР **Сергей Некрасов.**

Представляя Программу нормотворческой деятельности ФНПР,

он аргументировал необходимость её принятия явной недооценкой стоимости труда в стране, нарушениями международного правового принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

«Ослабление государственной защиты трудовых прав приведёт к необеспечению трудящихся безопасными условиями труда, а также справедливой оплатой труда. В этой связи назрела необходимость законодательного закрепления полномочий правовых и технических инспекторов труда профсоюзов... Необходимо добиваться снятия неоправданных законодательных ограничений на реализацию профсоюзными организациями права на забастовку, налаживать правоприменительную практику в социально-трудовой сфере», – отметил С. Некрасов

В дискуссии по докладам М. Шмакова и С. Некрасова члены Генерального совета поддержали высказанное главой ФНПР предложение о том, что «в современных условиях перед профсоюзами стоит задача «держать порох сухим», действовать более решительно, уметь драться за каждый рубль работника». При этом сосредоточиваться на увеличении реальной заработной платы, повышении доходов и покупательной способности населения, сохранении социальных гарантий, защите трудовых прав работников и прав профсоюзов.

Члены Генсовета указывали на важность создания всеобъемлющей правовой базы в области

социально-трудовых отношений, в том числе в полном охвате рабочих мест специальной оценкой условий труда, воссоздании внебюджетного фонда занятости населения, страховании на случай безработицы, неуклонном следовании позиции ФНПР в отношении «регуляторной гильотины». Социально значимые виды государственного контроля должны быть выведены из-под её действия.

Генеральный совет утвердил План практических действий по реализации решений съезда и дал соответствующие поручения членским организациям, постоянным комиссиям Генсовета, Исполкому и Аппарату ФНПР. Утверждена и Программа нормотворческой деятельности ФНПР. Она предусматривает реализацию конституционной гарантии свободы деятельности профсоюзов и основных государственных гарантий по оплате труда; обеспечение системной организации нормирования труда, безопасности труда работников и сохранения их здоровья; совершенствование защиты трудовых прав и законных интересов трудящихся; развитие системы обязательного социального страхования.

Генсовет ФНПР принял Заявление «О собственности профсоюзов и повышении эффективности его использования». В нём обращается внимание на проявление повышенного интереса к собственности и финансам профсоюзов со стороны спикера Совета Федерации РФ Валентины Матвиенко. «В соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Конвенцией МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» вмешательство государства в деятельность профсоюзов, в том числе финансовую, не допускается», говорится в заявлении ФНПР.

Члены Генсовета ФНПР объявили 2020 год – Годом 30-летия ФНПР, призвав членские организации развернуть активную информационно-пропагандистскую работу по разъяснению целей и задач Федерации. Признано целесообразным максимально привлекать средства массовой информации к этому важному общественному событию, использовать его для повышения эффективности работы, организационного и финансового укрепления профорганизаций.

◆ **УКРАИНА**

ЗАМЕЧАНИЯ ПРОФСОЮЗОВ НА ДАННОМ ЭТАПЕ УЧТЕНЫ

28 октября на заседании Комитета Верховной Рады Украины по

вопросам социальной политики и защиты прав ветеранов обсуж-

дались результаты деятельности рабочей группы, созданной для доработки проекта Закона о внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины.

Проект предусматривает устранения норм, нарушающих права и законные интересы работодателей Украина, который внёс председатель налогового комитета ВР **Данил Гетманцев**.

«Можно сказать, что в ходе обсуждения в определённой степени по ряду позиций найдены компромиссы, которые учитывают сегодняшние реалии в стране, – отметил председатель Федерации профсоюзов Украины **Григорий Осовой**, – В законопроекте учтены предложения профсоюзной стороны. В частности, относительно размеров санкций за нарушение законодательства о труде. Хотя эти размеры несколько уменьшены, но они остаются достаточно весомыми для того, чтобы работодатель учёл обстоятельства: ему лучше выполнять закон, или к нему будут применены жёсткие санкции. Например, санкции за допуск работника без оформления трудового договора определяются в размере 10 минимальных зарплат, тогда как в законопроекте Д. Гетманцева было предложено лишь предупреждение. А за повторные злоупотребления мера наказания значительно повышается».

Найден компромисс и для бизнесменов. Например, если работодатель в срок 10 дней оплатит санкции, выписанные государственным инспектором труда, даже 50%, то

другую часть он сможет доплатить позже без штрафных санкций.

Внесены компромиссные положения, касающиеся недопуска инспекторов труда к рабочим местам работников. Санкции за эти нарушения будут более жёсткие по сравнению с теми, которые предлагались в предыдущем варианте законопроекта. В то же время более мягкими будут требования к предпринимателям – физическим лицам.

«Учёт профсоюзных предложений, – это пример подлинного социального диалога, – подчеркнул Григорий Осовой. – Считаем, что задачей профсоюзов было и является недопущение сужения прав работников, или пренебрежение такими правами, борьба с «теневиками», чтобы они не имели более благоприятных условий, чем легально работающий бизнес, который платит налоги и взносы в социальные фонды. Наша позиция неизменна: мы всегда будем защищать права работников и поддерживать социально ответственный бизнес».

Федерация профсоюзов Украины, Совместный представительный орган объединений профсоюзов к заседанию Комитета провели значительную работу, проанализировав законопроект о внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины (относительно устранения норм, нарушающих права и законные интересы работодателей Украины), пришли к выводу, что он направлен на ослабление ответственности бизнеса за исполь-

зование им нелегального труда, и поэтому дали ему резко отрицательную оценку.

В Верховной Раде указанный документ зарегистрирован в начале сентября. Им планировалось кардинальное ослабление ответственности работодателя за неофициальные трудовые отношения и существенное – более чем в 20 раз – уменьшение штрафов в случае допуска работников к работе без оформления трудового договора, без определения условий заработной платы, или начисления единого социального налога. По мнению профсоюзов, такие меры

фактически покрывают теневую занятость и недекларированные трудовые отношения.

«Вопрос о смягчении санкций к работодателям имеет право на обсуждение и нахождение компромиссов, но уменьшать размер санкций так радикально, как было предложено в этом законопроекте, это означает просто создать условия для потакания нарушением законодательства о труде и созданию неравных условий для тех, кто платит налоги, занимается легальным трудоустройством, и теми, кто привык к нарушениям законов», – считает Г. Осовой.

◆ ГРУЗИЯ

КОНФЕРЕНЦИЯ ПО МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

«Минимальная заработная плата – международный опыт и грузинская практика» – такова была тема международной конференции, организованной в Тбилиси Фондом Фридриха Эберта и Объединением профсоюзов Грузии.

Обеспечение достойного уровня жизни является функцией государства. 130 тыс. человек в Грузии получают заработную плату ниже прожиточного минимума, установленного государством и необходимого человеку, чтобы прожить до следующего месяца. 23,5 тыс. имеют заработную плату ниже 100 лари, что провоцирует возникновение социального

напряжения.

«Вы вряд ли найдёте человека, который согласится работать за 20 лари, что означает, что заработная плата выплачивается в конвертах. Выплата же заработной платы в конверте означает, что налоги не поступают в бюджет надлежащим образом. Отсюда в бюджете возникает дефицит, порождающий затем социальные трудности. Это очень серьёзная проблема. Минимальная заработная плата есть только один компонент, но для многих наших граждан наличие адекватной минимальной заработной платы в стране жизненно важно», – заявил **Ираклий Петриашвили**.

На конференции были рассмотрены такие вопросы: системы минимальных заработных плат в Европе, минимальная заработная плата в Грузии, экономическое значение минимальной заработной платы, трудности политики минимальной заработной платы и достижения на Украине и в Армении.

В ходе конференции Объединение профсоюзов Грузии провело презентацию разработанного им законопроекта. Организаторы и участники конференции надеются, что широкие дискуссии и ознакомление с опытом других стран,

находящихся в процессе трансформации, будет способствовать лучшему осмыслению темы и поиску возможностей для решения поставленной задачи.

Участие в конференции приняли политики, аналитики, журналисты, представители гражданского общества и бизнеса из Германии, Грузии, Армении, Украины, а также международные организации и дипломатические миссии. Представление проекта, разработанного профсоюзами, в Парламенте Грузии запланировано на ближайшее будущее.

◆ **РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ**

ВСЕГДА НА СТОРОНЕ РАБОТНИКА

За первое полугодие 2019 года более 2 тысяч человек получили помощь во время профсоюзных приёмов, 23 человека были восстановлены на своих рабочих местах, с помощью профсоюзных юристов людям вернули свыше 900 тысяч рублей.

Такие цифры прозвучали в ходе семинара-совещания с профсоюзными юристами и работниками прокуратуры, который прошёл в штаб-квартире ФПБ. Председатель Федерации профсоюзов Беларуси **Михаил Орда** подчеркнул, что за последние годы работа по многим аспектам была усилена и профсоюзы продолжают продвижение интересов работников и задействуют для этого все необходимые ресурсы.

Во всех отраслевых профсоюзах и областных объединениях в правовой инспекции трудятся высококлассные специалисты, готовые оказать квалифицированную помощь. Кроме того, с мая этого года в каждом районном и городском объединении появился правовой инспектор, работающий на общественных началах. В их обязанности входит юридическая консультация трудящихся, помощь в решении сложных вопросов, экспертиза коллективных договоров и прочее.

Юристы ФПБ активно участвуют в рассмотрении и корректировке проектов документов, которые, так или иначе, затрагивают права работников. Стоит отметить, что

если раньше это осуществлялось эпизодически, то теперь все предложения законодателей в сфере труда должны в обязательном порядке направляться на согласование в Федерацию профсоюзов Беларуси.

«Только за прошлый год наши юристы проанализировали более 100 таких документов. Это позволило профсоюзам внести свои правки по улучшению условий для трудящихся. Все предложения сформированы на основе тех вопросов и проблем, с которыми обращаются в профсоюзы люди», – подчеркнул Михаил Орда.

Федерация профсоюзов Беларуси вносит предложения в госорганы по изменению законодательства. Так, представители ФПБ впервые в истории профсоюзного движения наравне с органами власти участвовали в разработке новой редакции Трудового кодекса. Профсоюзы внесли 40 предложений, которые касаются гарантий для добросовестных работников, ограничения материальной ответственности трудящихся, устранения дискриминации для пенсионеров и многие другие.

По словам председателя ФПБ, положительный результат показали профсоюзные приемы граждан, которые уже пользуются популярностью у работников.

«За предыдущий год на профсоюзных приёмах было принято в два раза больше граждан, чем в первый год работы. Только за первое полугодие 2019 года более

2 тысяч человек получили помощь во время приемов», – отметил Михаил Орда.

ФПБ начала активно сотрудничать с представителями прокуратуры. В 2017 году Федерация заключила соглашение о взаимодействии в сфере защиты прав и интересов работников с Генеральной прокуратурой. Представители прокуратуры будут участвовать в профсоюзных приёмах, чтобы более оперативно решать проблемы людей в области труда, порядка и сроков выплаты заработной платы.

Отдельно стоит отметить работу по защите интересов людей в судах. На данный момент это одно из основных направлений деятельности профсоюзных юристов. Они не только помогают в составлении документов, но и сопровождают работника на протяжении всего судебного процесса.

Михаил Орда заметил, что подобная практика в работе профсоюзов присутствует не во всех странах. Однако поддержка ФПБ важна для каждого работника, потому что в судебных спорах часто решается судьба человека.

«В первом полугодии профсоюзными юристами подготовлено порядка 400 процессуальных документов, 78 исковых заявлений было рассмотрено судом с участием профсоюза. Причём в абсолютном большинстве решения были приняты в пользу людей», – рассказал профсоюзный лидер.

Ещё одним важным направлением в работе профсоюзов Михаил Орда назвал участие в подготовке и экспертизе коллективных договоров. Опыт ФПБ в данном вопросе высоко оценили в Международной организации труда. С января 2020 года будет действовать новая редакция Трудового кодекса и профсоюзы будут

следить за практикой применения закона, чтобы не было искажений и злоупотреблений со стороны нанимателей.

«Наша позиция – профсоюз всегда на стороне работника, даже когда все против него. Он должен видеть нашу поддержку и чувствовать, что не один», – подчеркнул Михаил Орда.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

ПРОФЦЕНТР ПРОТИВ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА

Как говорится в сообщении профцентра, этот вопрос активно продвигается деловой средой Республики Молдова через Экономический совет при Премьер-министре.

Введение в Республике Молдова института временной организации занятости (лизинг персонала), что означает установление права работодателя (компании-пользователя) на использование труда работника через посредника (агентство временной занятости) без принятия на себя обязанностей (выплата заработной платы, профессиональная подготовка, условия предварительного уведомления, выплата компенсаций в случае прекращения трудовых отношений, очередного отпуска, медицинского отпуска, учебы и т.д.), подразумевает, по мнению Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, регулирование самой современной формы рабства.

Другими словами, эта форма занятости или, скорее, чрезмерная либерализация (гибкость) трудовых отношений направлена на снижение издержек работодателей за счёт работников, а именно путём ограничения их законных прав и гарантий.

Создание в Республике Молдова института лизинга персонала, говорится далее в сообщении профцентра, создаст ряд рисков и недостатков для работников, а именно:

- нестабильность рабочего места, из-за которой работник будет иметь несколько негативных последствий (например: не предоставление банковских кредитов; не продвижение по службе, накопление стресса и т.д.);
- ограничение права на трудоустройство в течение неопределенного периода времени в компании-пользователе, по крайней мере, в течение периода миссии,

то есть в течение времени, когда вы подписали контракт с посредником (агентством временной занятости);

- зачастую оскорбительное применение испытательного срока для временного работника, то есть практически для каждой миссии;

- использование данной формы «трудоустройства» не только для выполнения задач временного характера, но и для деятельности постоянного характера;

- расторжение индивидуальных трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок с уже занятыми работниками, и перевод их в категорию временных работников (ситуация аналогична с поденщиками);

- уменьшение фонда заработной платы, включая поступления в национальный публичный бюджет за счет уменьшения заработной платы;

- существенное ослабление защиты работников со стороны государства, поскольку отсутствует четкий и эффективный механизм государственного контроля в случае несоблюдения компанией-пользователем, а также агентством временной занятости, правовых рамок в сфере труда;

- уменьшение ответственности работодателя за вознаграждение работников в случае ликвидации экономической единицы (банкротства) или сокращения численности или штата;

- отсутствие механизма вмешательства, борьбы и обнаружения агентством временной занятости или другими представителями временного работника в случае нарушения компанией-пользователем правовых норм, касающихся рабочего времени, времени отдыха и т.д.;

- отсутствие механизма для констатации и надлежащего вмешательства агентства временной занятости или других представителей временного работника в случае нарушения компанией-пользователем требований безопасности труда и здоровья на рабочем месте в отношении временного работника;

- отсутствие механизма устранения любой возможности материального ущерба, причиненного временному работнику компанией-пользователем.

Наряду с указанными есть и другие минусы для работников, как:

- сведение практически к нулю права на объединение и, что более важно, права на ведение коллективных переговоров, поскольку работники, нанятые через агентство временной занятости, не могут знать своих коллег в экономической единице;

- значительное снижение активности социального партнёрства и даже механизма его реализации, особенно на уровне единицы.

Принимая во внимание перечисленное выше, легко понять,

что такая форма трудоустройства, то есть через агентство временной занятости, приносит выгоды и преимущества только работодателю и посреднику, последний получает выгоду от комиссии за счёт временного работника, а другой избегает расходов, связанных с:

- содержанием персонала;
- профессиональным обучением;
- отдыхом, медицинским или учебным отпуском;
- ликвидацией или сокращением численности или штатного расписания;
- коллективным трудовым договором;
- индивидуальными трудовыми спорами и др.

Поэтому введение института временной организации занятости, по мнению профсоюзов, совершенно невыгодно для работников и неизбежно приведет к значительному снижению их прав и гарантий по сравнению с положениями действующего трудового законодательства.

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы своим заявлением высказалась против продвижения и принятия законопроекта, разработанного под патронажем Экономического совета при Премьер-министре, целью которого является регулирование в национальном законодательстве лизинга персонала (института временной организации занятости).

◆ **МОП РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

УЗБЕКСКИЕ ТОВАРИЩИ ПОДЕЛИЛИСЬ ОПЫТОМ

15 октября в Москве под председательством Президента Международной конфедерации профсоюзов работников здравоохранения, председателя Профсоюза работников здравоохранения России **М.М. Кузьменко** состоялось очередное заседание Исполкома Конфедерации.

В нём приняли участие члены Исполкома: **Р.А. Часнойть** (Беларусь), **Н.С. Саалиев** (Кыргызстан), **И.Г. Зубку** (Молдова), **Г.А. Щербаков** (Россия),

Н.Ш. Хаётзода и **Р.У. Ульмасов** (Таджикистан), **Г.А. Армаганова** (Армения), **Ф.Р. Хананияев** (Узбекистан) **Б.А. Тажибай** (Казахстан), **Н.И. Купрейчик** (Беларусь), а также специалисты членских организаций и аппарата Исполкома МКПРЗ.

Заседание открыл **М.М. Кузьменко**, который подчеркнул большое значение тесного сотрудничества отраслевых профсоюзов работников здравоохранения в деятельности по защите соци-

ально-экономических прав и интересов медицинских работников и укреплению международного профсоюзного движения стран региона.

Исполком, по предложению Профсоюза работников здравоохранения Таджикистана, подтвердил полномочия в составе Исполкома вновь избранного председателя Профсоюза Н.Ш. Хаётзоды, прекратив полномочия Р.У. Ульмасова. За значительный личный вклад в развитие сотрудничества профсоюзов работников здравоохранения стран региона и укрепление международного профсоюзного единства и солидарности Исполком наградил Р.У. Ульмасова Почётной грамотой Конфедерации и ценным подарком.

На заседании были рассмотрены запланированные вопросы повестки: о дальнейшем развитии системы социального партнёрства в сфере здравоохранения как форме реализации социальной защиты работников и о практике работы Республиканского совета профсоюза работников здравоохранения Узбекистана по социальному партнёрству в сфере повышения квалификации работодателей и профлидеров по вопросам трудовых отношений.

С докладами по этим вопросам выступили генеральный секретарь Исполкома Международной конфедерации профсоюзов работников здравоохранения Г.А. Щербаков

и председатель Республиканского совета профсоюза работников здравоохранения Узбекистана Ф.Р. Ханapiaев.

В ходе обсуждения вопросов руководители членских организаций обменялись информацией об их деятельности в части совершенствования форм взаимодействия социальных партнёров по поддержанию и повышению уровня социальной защищённости медицинских работников, совершенствованию деятельности медицинских организаций и развитию отрасли здравоохранения в целом. Были обозначены проблемы и рассмотрены способы разрешений сложных ситуаций по защите профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, сохранению и укреплению профсоюзных организаций, повышению мотивации профсоюзного членства посредством деятельности в рамках социального партнёрства.

Сообщения коллег вызывали живой интерес присутствующих, побудили к содержательной и полезной дискуссии по вопросам преимуществ и недостатков бюджетно-страховой и страховой систем финансового обеспечения отрасли здравоохранения, о дальнейшем развитии социального партнёрства в условиях работы медицинских организаций на принципах обязательного медицинского страхования, хозяйственного ведения,

о других формах коммерциализации учреждений здравоохранения, месте и роли профсоюзных комитетов разных уровней по предотвращению негативных последствий для работников отрасли в период реформирования организаций здравоохранения.

Были отмечены определённые пробелы в правовом регулировании социального партнёрства в бюджетной сфере и здравоохранении в частности, обозначены факторы, сдерживающие развитие социального партнёрства и колдоговорной системы, намечены основные пути повышения эффективности партнёрских отношений в деятельности медицинских организаций, социальной защищённости работников здравоохранения, мотивации профсоюзного членства.

На примере Республиканского совета профсоюза работников здравоохранения Узбекистана был рассмотрен вопрос «Социальное партнёрство в сфере повышения квалификации работодателей и профлидеров по трудовым вопросам».

Участниками заседания было отмечено, что Республиканским советом профсоюза работников здравоохранения Узбекистана ведётся значительная работа в рамках социального партнёрства по обучению не только профсоюзных работников и активистов,

но и руководителей, специалистов организаций здравоохранения. Такая форма дополнительного обучения по специальным программам позволяет восполнить пробелы в вопросах знаний трудового законодательства, охраны труда, социального партнёрства, колдоговорной работы, социальной защиты работников и другие.

Совместное обучение и дальнейшая деятельность в рамках действующей системы социального партнёрства, позволяет добиваться согласованных действий партнёров по повышению статуса и престижности медицинского работника и профсоюзных организаций, улучшению социальной защиты работников здравоохранения. Активная работа Республиканского совета в этом направлении находит достойную оценку среди работников здравоохранения, что проявляется в высоком, а в ряде медицинских организаций в 100-процентном членстве в профсоюзе.

На заседании Исполкома были рассмотрены другие вопросы уставной деятельности Международной конфедерации, утверждены показатели сметы доходов и расходов Исполкома МКПРЗ на 2019 год, размер и порядок перечисления членских профсоюзных взносов в бюджет Исполкома МКПРЗ на 2020 год.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗГОВОР НА РАБОЧЕЙ ВСТРЕЧЕ

21–25 октября в Баку (Азербайджанская Республика) Международное объединение профессиональных союзов «Электропрофсоюз» при содействии Профсоюза работников электроэнергетики и электротехнической промышленности Азербайджана провело рабочую встречу представителей членских организаций.

Тема встречи «О действующей в членских организациях системе социального диалога (социального партнёрства) и путях её совершенствования». Указанное мероприятие стало десятым, начиная с 1997 года.

В заседании рабочей встречи приняли участие делегации профсоюзов, представляющих интересы работников электроэнергетики, электротехнической и топливной промышленности из Азербайджана, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы и Российской Федерации, всего 25 человек.

В день открытия Рабочей встречи её участников от имени профсоюзов Азербайджанской Республики приветствовал заместитель председателя Конфедерации профсоюзов Азербайджана **Джаваншир Алхасов**.

В ходе обсуждения поставленного в Повестке дня вопроса выступили большинство участников Рабочей встречи. Состоялся обмен опытом работы по разработке, обоснованию и отстаиванию в

ходе переговоров с работодателями позиции профсоюзов в коллективных договорах и отраслевых тарифных соглашениях, обеспечению действенного контроля за вступившими в силу документами социального диалога (социального партнёрства), формах регулярного взаимодействия с работодателями и представителями госструктур в области регулирования социально-трудовых отношений.

В рамках представленных презентаций докладов и выступлений, путём обмена текстами коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений, образцами профсоюзных наград и профсоюзной символики, профсоюзной прессы участники рабочей встречи получили объёмное представление о деятельности своих коллег из профсоюзов электроэнергетики, электротехнической и топливной промышленности СНГ.

Рабочая встреча традиционно завершилась принятием Итогового документа, в котором содержатся рекомендации профсоюзным организациям всех уровней по совершенствованию социального диалога (социального партнёрства) в отрасли.

Участники встречи ознакомились с достопримечательностями столицы Азербайджана и посетили Гобустанский государственный историко-художественный заповедник.

**◆ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ
В ПРОФСОЮЗАХ СТРОИТЕЛЕЙ***

**О ПРАКТИКЕ ДИАЛОГА,
ПРОБЛЕМАХ И ПУТЯХ ИХ РЕШЕНИЯ**

*Геннадий АРЖАНОВ,
председатель Международной конфедерации
профессиональных союзов работников строительства
и промышленности строительных материалов*

В сентябре 2019 года на рассмотрение Совета Конфедерации был вынесен фундаментальный вопрос деятельности наших профсоюзов: **«Социальный диалог: состояние, новое в практике выработки, принятия, реализации коллективных договоров, соглашений в профсоюзах – членах МКП «Строитель». Опыт, проблемы».**

Этой теме в той или иной постановке все годы деятельности МКП «Строитель» неизменно уделялось первостепенное внимание. Наши профсоюзы накопили немалый и неоценимый опыт. Наряду с определёнными общими положениями, каждым профсоюзом выработан свой стиль, свои подходы, свой почерк, сформировались свои особенности.

Сегодня на всём пространстве СНГ социальное взаимодействие избрано как способ регулирования социально-трудовых отношений. Стратегическим направлением формирования партнёрских отношений признаны трёхсторонние консультации и трёх- и двусторонние соглашения (договоры) на разных уровнях (национальном, межотраслевом, отраслевом, территориальном, а также на уровне предприятия).

В рамках этого наши профсоюзы искали современные эффективные методы решения задач по отстаиванию прав и интересов трудя-

* По материалам обсуждения на заседании Совета МКП «Строитель» 17 сентября 2019 года.

щихся. В значительной мере по инициативе и настоянию профсоюзов сформированная Практика ряда наших профсоюзов и их организаций свидетельствует, что одной из главных трудностей развития социального партнёрства в странах СНГ остаётся несформированность или формальная сформированность социальных партнёров.

К сожалению, законодательное установление представительных субъектов социального партнёрства далеко не всегда сопровождается реальным формированием стороны от работодателей.

Министерства и ведомства, являющиеся участниками отраслевых соглашений, по-прежнему в ряде случаев не обладают необходимыми полномочиями для ведения переговоров и заключения соглашений с представительными органами работников.

Оппоненты профсоюзов в комиссиях ещё во многих случаях до сих пор не осознали необходимость строить свои взаимоотношения на принципах равноправия и уважения, не проявляют готовности к компромиссу и ответственности за невыполнение договорённостей.

Есть немало примеров, когда предприниматели, руководители государственных организаций всячески препятствуют и откровенно саботируют переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений. С этим столкнулись наши коллеги в Казахстане и Молдове.

Крайне прискорбно, что профсоюзы в лице их организации нередко при этом не проявляют должной инициативы и настойчивости в противодействии таким фактам. Это приводит к сокращению сферы действия коллективно-договорного регулирования, ущемлению прав трудящихся, навязыванию им режимов труда и отдыха, условий оплаты труда, страхования производственных и социальных рисков, снижающих уровень социальной защищённости и ухудшающих их положение даже по отношению к действующему законодательству.

Беспокоит не только сокращение таким образом числа коллективных договоров, заключаемых непосредственно в организациях, но и то, что договорённости, достигнутые на основе социального партнёрства и зафиксированные в обязательствах тарифных соглашений разного уровня, не выполняются работодателями и органами исполнительной власти.

До сих пор ситуация доводится до критического состояния беспрецедентными масштабами нарушения права работающих на современную полную оплату труда. Многие предприятия хронически задерживают расчёты с работниками.

В этих условиях коллективные переговоры, их роль, как центрального механизма социального партнёрства, постоянно возрастает. Мы понимаем, что, с одной стороны, растут требования к качеству согла-

шений и коллективных договоров, их результативности, а с другой – и в профсоюзной среде возросло понимание, что без профессиональной подготовки, только на одном опыте, пусть и успешном, желаемых результатов достичь с каждым годом становится всё труднее.

Среди профсоюзных работников есть специалисты, обладающие даром переговорщика. Полагаясь на опыт и интуицию, они нередко достигают неплохих результатов. Однако сегодня, когда цена переговоров в социально-трудовой сфере резко возросла, тот, кто рассчитывает на удачу, ориентируясь лишь на складывающуюся обстановку, рискует многим. Именно поэтому и ставится так остро вопрос о необходимости специальной подготовки переговорщиков.

Хороший опыт есть у молдавских коллег, где на уровне национального профцентра организована постоянно действующая система подготовки таких специалистов.

Значит, **профессиональная переподготовка и повышение квалификации профсоюзного лидера в рамках постоянного образовательного процесса должны быть направлены на его развитие как профессионала**, что включает в себя, помимо других качеств, профессиональную компетентность, социально-психологический опыт, навыки и умения достижения поставленных целей.

Проблем и трудностей в этом немало. Особенно в первичном звене, в малочисленных организациях, на предприятиях малого и среднего бизнеса, в коллективах, входящих в транснациональные корпорации и финансово-промышленные группы.

Какие изменения происходят здесь? И есть ли они?

В этом плане небезынтересны результаты проводимых опросов-исследований о мнениях работников о роли коллективного договора в защите их интересов.

Если большинство выборных профсоюзных работников и активистов по-прежнему считает, что коллективный договор играет важную роль в регулировании основных вопросов оплаты и условий труда в организациях, то около 40% работников-членов профсоюза считают, что коллективный договор защищает лишь отчасти.

Как и ранее, до 40% работников, не состоящих в профсоюзе, считают, что оплата и условия труда были бы не хуже и без коллективного договора. Почему так происходит?

Свою роль продолжает играть незнание содержания коллективного договора, отсутствие информации о ходе коллективно-договорной кампании.

Опросы-исследования показали, что если степень знакомства с содержанием коллективного договора руководителей и профсоюзных работников на уровне 60–70%, то среди рабочих – членов профсоюза

чуть более 50% ответили, что знают отдельные положения и до 20% с содержанием коллективного договора не знакомы.

Важен сам процесс разработки и заключения коллективного договора. По данным исследований, большинство работников – членов профсоюза вовлечены в процесс разработки и заключения коллективного договора в качестве его непосредственных участников. Они отметили, что проект коллективного договора разрабатывался с их участием и обсуждался в подразделениях организации.

Особого внимания заслуживает тот факт, что в каждой третьей организации этого не происходило, и коллективный договор был представлен работникам в готовом виде. Почему это до сих пор возможно?

Степень вовлечённости не состоящих в профсоюзе работников предприятия в процесс разработки и заключения коллективного договора оказалась заметно ниже, чем у членов профсоюза.

Важнейшая составляющая коллективно-договорных отношений – выполнение договора.

Исследования показали, что большинство респондентов считают, что обязательства работодателя по коллективному договору выполняются лишь частично. Так считают 52,5% выборных профсоюзных работников и активистов, 58,0% членов профсоюза и 61,0% работников, не состоящих в профсоюзе. Чаще всего этот ответ выбирали рабочие (69,0%).

Всё это свидетельствует, что практика социального партнёрства на его локальном уровне далека от совершенства. Невыполнение работодателями обязательств по колдоговору, отсутствие на законодательном уровне эффективных механизмов воздействия на нарушителей, недостаточно жёсткая и последовательная позиция профсоюзных организаций – всё это вызывает у значительной части работников сомнения в эффективности коллективно-договорных отношений и действенности договора как инструмента защиты интересов лиц наёмного труда.

Существует заметный разрыв во мнениях различных групп респондентов. О том, что коллективный договор выполняется полностью, сообщили около 45% выборных профсоюзных работников и активистов, 33% членов профсоюза и 17% – работников, в нём не состоящих. Надо подчеркнуть, что все они работают в одних и тех же организациях.

Обращает на себя внимание, что прохождение подобной информации носит иерархический характер. В первую очередь она распространяется среди профсоюзного актива и представителей администрации. О полном выполнении коллективного договора в ходе опроса сообщили 44% руководителей, 36% специалистов и лишь 16% рабочих.

Думается, что это зависит и от организации контроля реализации коллективного договора. Более трети из опрошенных (и прежде всего

работники) и ответивших на вопрос респондентов сообщили, что они никак не участвуют в контроле. Очевидно, что профсоюзным организациям необходимо шире привлекать рядовых работников к процедуре контроля. Это будет не только усиливать позиции профсоюза при взаимодействии с работодателем, но и способствовать росту у работников мотивации профсоюзного членства.

Практика прошедших лет позволила нашим профсоюзам выработать ёмкие макеты коллективных договоров и соглашений всех уровней, наполнить их конкретным содержанием.

Заработная плата – их важнейший раздел.

Как изживаются нарушения законодательства, в том числе факты, когда тариф устанавливается ниже минимальной государственной гарантии в оплате труда? Преодолена ли отрицательная тенденция снижения доли тарифа в общей величине заработной платы в пользу дополнительных стимулирующих выплат? На обследованных предприятиях тарифная часть составляла от 7 до 30% (данные ВКП).

Одним из требований системы социального партнёрства является снижение гарантий, принимаемых в данном соглашении, по сравнению с соглашениями более высокого уровня – генеральным или отраслевым. В реальной жизни это требование выполняется далеко не всегда и в самом важном звене, на уровне предприятия – в коллективном договоре.

Медленно исправляется положение дел, когда в колдоговорах системы и условия оплаты труда прописаны (даже в лучших вариантах) крайне не чётко. Это делает практически невозможным работнику самостоятельно просчитать свой заработок. Не приостановлена тенденция, когда из коллективных договоров «исчезают» уровни и условия оплаты труда специалистов. Практически нет согласованных систем защиты заработной платы в случаях финансовых затруднений, что особенно проявилось в условиях кризиса. Опасным является появление в колдоговорах систем штрафных санкций, построенных на снижении выплат, предусмотренных договором.

Серьёзная проблема – это недостаточно высокий уровень заработной платы. Степень недовольства низким размером заработной платы чрезвычайно высока.

Одной из причин такого положения (и не из последних) является недостаточное влияние профсоюзов на первичном уровне (в организациях, на предприятиях), порождённое отсутствием должной коллективной, методологической поддержки и часто низкой квалификацией профактива в вопросах организации заработной платы и ведения переговоров, что вынуждает соглашаться с работодателями.

Не исключается и самый обычный махровый формализм.

О некоторых вопросах практики переговоров.

Чтобы переговоры состоялись и были содержательными, требуется соблюдение двух важных первоначальных условий. Во-первых, работодатель должен признавать профсоюз в качестве партнёра по коллективным переговорам. И во-вторых, в практике должно выполняться обязательство работодателя предоставлять профсоюзу информацию, необходимую для коллективных переговоров. Эти два элемента тесно взаимосвязаны и в основном должны регулироваться законодательством. Что в этом изменилось?

Не во всех странах СНГ имеющееся законодательство по этим вопросам совершенно, и это мешает в полной мере использовать возможности социального партнёрства для защиты прав наёмных работников.

Так, не были решены до конца проблемы представительства работников и работодателей. И сейчас в ряде стран СНГ в переговорном процессе работники могут представлять не только профсоюзы, но и иные органы, сформированные работниками, при этом полномочия таких органов не разграничивается с полномочиями профсоюзов. Не определено и при каких обстоятельствах это может происходить, и как быть, если на предприятии действуют несколько профсоюзных организаций.

Принятый Межпарламентской Ассамблеей СНГ Модельный закон «О коллективных договорах и соглашениях» позволяет разрешить эту проблему. В нём предусмотрено, что при отсутствии в организации профсоюза стороной переговоров выступает орган, образованный и уполномоченный на представительство на собраниях или конференциях работников. Очевидно, что, исходя из модельного закона, следовало бы внести изменения в национальные законодательства.

Кроме того, необходимо учесть европейский опыт заключения коллективных договоров на предприятиях, где действуют несколько профсоюзов. Там законодательно установлен порядок определения наиболее представительного профсоюза. Именно он наделяется правом проводить переговоры и заключать договор от имени всех работников. Представляется, такой вариант был бы наиболее приемлемым и для стран СНГ.

Не менее сложной при заключении соглашений является проблема представительства работодателей. Созданные в большинстве стран Содружества объединения предпринимателей работают в основном для содействия их экономической деятельности. Немногие уставы существующих объединений предпринимателей предусматривают, что эти объединения представляют своих членов в коллективных переговорах и при заключении соглашений. В такой ситуации нередко сторону рабо-

тодателя представляет, как было сказано, соответствующее министерство, как правило, не имеющее действенных мер воздействия на работодателей. Поэтому давно назрела необходимость в принятии законов об объединении работодателей во всех государствах СНГ, определении их полномочий в этой области в их уставах или положениях.

Ещё одна проблема – сфера действия соглашений.

Естественно, что соглашение в первую очередь распространяется на те предприятия, представители работодателей и работников которых участвовали в разработке и заключении соглашения. Что же касается других работодателей и работников, то способы распространения на них заключённых соглашений не везде выработаны, а в некоторых государствах просто нереальны.

Мы говорим о необходимости разработки способов более широкого распространения действия соглашений. Это может быть обращение к организациям, не участвовавшим в его заключении, от имени подписавших его сторон. Возможен и иной способ, например, согласно Трудовому кодексу РФ, а в Москве – московскому Закону «О социальном партнёрстве» официальное опубликование соглашения рассматривается как приглашение присоединиться к нему. Если в течение 30 дней с момента публикации работодатель не известил подписавшую его сторону о своём несогласии принять на себя предусмотренные соглашением обязательства, то считается, что соглашение распространяется на этого работодателя и соответственно работников.

Как срабатывает это в жизни?

Мы не раз обращались к проблеме распространения действий коллективных договоров только на членов профсоюза. Согласились, что однозначно решить её вряд ли возможно, так как законодательство не позволяет ограничивать распространение норм договора. Однако есть опыт профсоюзов по усилению их прав в этом вопросе. Во-первых – это процедура делегирования прав не членов профсоюзов профсоюзной организации при проведении переговоров. Во-вторых, если трудовые гарантии действительно должны распространяться на всех работников, то социальные гарантии, и это может быть записано в коллективных договорах и соглашениях, распространяются только на членов профсоюза.

Наши профсоюзы ныне переживают сложнейшие времена. Работодатели мало изменились и по сей день пытаются пересматривать условия соглашений, а то и просто игнорировать их. Задача стоит не просто выстоять, а непременно двигаться вперёд. И если уж компромисс неизбежен, то условия его должны быть максимально взаимовыгодными, с оговорёнными и зафиксированными совершенно конкретными сроками.

СЛОВО РУКОВОДИТЕЛЯМ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОТРАСЛЕВЫХ ПРОФСОЮЗОВ

*Николай БУНАС,
председатель Республиканского комитета
Белорусского профсоюза работников строительства
и промышленности строительных материалов*

Оценка факторов и рисков современного социально-экономического развития страны, которые определяют необходимость осуществления концепции достойного труда, реализуется в Беларуси через разработанную Национальную систему индикаторов достойного труда.

Достойный труд – это путь, соединяющий экономические и социальные цели. Национальной программой достойного труда предусмотрено пять его ключевых факторов:

- производительность;
- безопасность;
- уважение прав трудящихся и социальная защита;
- соответствующий доход;

возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений и тому подобное путём социального партнёрства.

Профсоюзы принимают участие в разработке проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласованной позиции всех сторон социального партнёрства.

В течение 2018 года ФПБ рассмотрено более 110 проектов нормативно-правовых актов. По ряду вопросов, связанных с внесением изменений в трудовое законодательство, направлялись письма в Администрацию Президента, в частности об урегулировании норм, связанных с материальной ответственностью работников.

Ключевые проблемы в сфере трудовых отношений решаем через коллективные договоры и соглашения. Подводя итоги выполнения коллективных договоров и Тарифного соглашения за полугодие и за год, профсоюз таким образом осуществляет контроль за выполнением гарантированных обязательств нанимателей. Итоги рассматриваются на заседаниях президиумов всех комитетов профсоюза два раза в год.

Задача – добиться реального участия профсоюза в управлении организацией реализуется, в частности, посредством участия руководителей профсоюза в коллегиальных органах на всех уровнях.

Председатель Республиканского комитета является членом коллегии Минстройархитектуры, на заседаниях которой также присутствуют председатели областных комитетов. Они же, в свою очередь, являются членами своих коллегий комитетов архитектуры и строительства облисполкомов. А председатель первичной профсоюзной организации участвует в работе производственных совещаний, проводимых нанимателем.

На заседаниях Национального совета по трудовым и социальным вопросам периодически рассматривается ход выполнения Генерального соглашения, а также вносятся дополнения и изменения в пользу улучшения его норм.

На отраслевом уровне также действует Совет по трудовым и социальным вопросам. В рамках Совета даётся оценка профсоюзом государственной политики в отрасли по реализации принципов достойного труда и социальной справедливости. В августе этого года заключили Тарифное соглашение между Министерством архитектуры и строительства, Союзом строителей и Белорусским профсоюзом работников строительства и промстройматериалов на 2019–2021 годы.

Не всегда, правда, наши предложения в Тарифное соглашение проходят гладко. Бывает, что министр согласен с нашими предложениями, а вот сторона, представляющая нанимателей, серьёзно сопротивляется. Прежде чем подписать Тарифное соглашение, мы вместе с социальными партнёрами более 9 месяцев практически ежедневно вели переговоры по телефону, по электронной почте, встречались лично. После длительных согласований пришли к компромиссу, поддержан наш вариант.

При заключении Тарифного соглашения наш профсоюз руководствуется нормами Генерального соглашения между Правительством, республиканским объединением нанимателей и профсоюзов. Это требование Федерации профсоюзов. В свою очередь, мы строго контролируем, чтобы при разработке коллективных договоров в их основу были положены нормы и Генерального и Отраслевого соглашений.

Естественно, особое наше внимание коллективным договорам. В профсоюзе 353 первичных организаций, в которых разрабатывается, принимается и действует коллективный договор. Ведётся электронный реестр колдоговоров, в котором указаны сроки действия, вносимые изменения и дополнения, даты проведения экспертиз и другое.

Всем понятна важность качественного уровня договора и прежде всего его наполняемость социальными гарантиями. И тут стоит задача максимального включения в каждый колдоговор норм Генсоглашения, а их 47. Для обеспечения этого осуществляется экспертиза договоров, проводимая, как правило, главными правовыми инспекторами труда, а также уполномоченными представителями профсоюза.

Республиканским комитетом разработан Единый республиканский порядок проведения экспертизы.

Обкомы профсоюза представляют обновлённые электронные реестры коллективных договоров с информацией по итогам колдоговорных кампаний за год и полугодие до 1 апреля и 1 октября ежегодно.

Важнейший раздел Отраслевого соглашения и коллективных договоров – заработная плата. Средняя зарплата в строительном комплексе республики чуть более 500 долл. На наш взгляд, недостаточно, чтобы закреплять кадры.

В целом же, как показывает наша практика, социальная наполненность коллективного договора зависит от финансового состояния организации, и мы не можем с этим не считаться. На фоне падения инвестиций в строительномонтажные работы в 2015–2017 годах, многие наши организации были вынуждены «оптимизироваться».

С целью сохранения коллективов нанимателями вводился режим неполной занятости. Был период, начиная с 2015 и вплоть до середины 2018 года, когда этот режим был установлен в каждой третьей организации отрасли, а в целом для 20 тыс. работников. Действия нанимателя вынуждали квалифицированных работников увольняться. За период с 2016 по июль 2019 года численность работающих в стройкомплексе сократилась почти на 50 тыс. – цифра для республики значительная.

За меры по оптимизации сегодня приходится расплачиваться. Многие организации, начиная со второго полугодия 2018 года, начали испытывать нехватку рабочей силы. Но должен отметить, что без структурных преобразований организаций обновление в строительном комплексе не наступило бы. И в этом большую роль сыграло применение методических рекомендаций по социально ответственной реструктуризации предприятий – СОРП. Республиканский комитет профсоюза участвовал в трудоустройстве высвобождаемых работников, сохранении за ними минимальных компенсаций и льгот, например, возможности остаться проживать в ведомственном общежитии, оказания материальной помощи, а также содействия в трудоустройстве на родственное предприятие.

Так, социально ответственная реструктуризация, проведённая в ОАО «Минский завод строительных материалов», позволила обеспечить гарантии по трудоустройству более 500 работающих. На протяжении восьми месяцев на предприятии работала созданная по инициативе профсоюза комиссия, в состав которой вошли также представители службы занятости органов исполнительной власти г. Минска и отраслевого министерства. Профсоюзом был разработан и предложен нанимателю план проведения СОРП, которым предусматривалось провести трудоустройство высвобождаемых работников с ОАО «Минский

завод стройматериалов» на другие предприятия города, сохранив им квалификацию и профессию, а кому необходимо, – было предложено переобучение новым востребованным профессиям. По настоянию профсоюза за высвобождаемыми работниками, которые проживали в ведомственном общежитии, были сохранены их места.

Подобный подход практиковался во многих других организациях. Важно вновь отметить, что всё решалось в ходе переговоров с партнёрами, с учётом обязательств, заложенных в коллективные договоры.

В договоры и соглашения наряду с положениями по зарплате заложены нормы условий и охраны труда, правовой защиты, различных гарантий и компенсаций. Выделю ещё одно важное обстоятельство – процесс экспертизы колдоговора позволяет нам не только учесть все интересы работников, но и добиваться юридически грамотного их представления.

Естественно, у нас достаточно проблемных вопросов.

Уже упоминалось о трудностях переговорного процесса. В конечном итоге в большинстве своём социальные партнёры нас поддерживают. И тем не менее в течение 2018 года имели место случаи приостановления действия норм коллективных договоров. Установлены факты приостановки норм в 21 колдоговоре. В 2017 году таких договоров было 33.

Сегодня в стройкомплексе республики отмечается нехватка квалифицированных кадров. Для исправления ситуации принят и осуществляется комплекс стимулирующих мероприятий. Акцент делается на закреплении в строительстве молодых специалистов и рабочих. Важно, что учтены предложения профсоюза по ряду дополнительных норм и гарантий. Добиваемся, чтобы все они были составной частью коллективных договоров. Однако пока из 353 только в 286 (81%) есть дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии для молодёжи.

Хочу отметить ещё одно перспективное направление в области достойного труда в республике – это Национальный план действий по развитию зелёной экономики. Федерация профсоюзов в рамках плана в апреле 2018 года провела Международный форум «Профсоюзы и зелёные рабочие места». Республиканский комитет принял в нём активное участие. За зелёной экономикой – будущее и возможность влияния на рост рынка труда путём переобучения работников на новые специальности и квалификации. В отрасли разрабатываются новые технологии, налаживается производство строительных материалов для использования при возведении так называемых умных и экологически чистых жилых домов. Получается симбиоз достойного труда и качества жизни.

*Виктор ТАЛМАЧ,
председатель Федерации профсоюзов
работников строительства и промышленности
строительных материалов «Синдиконс»
Республики Молдова*

Федерация профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов «SINDICONS» и Федерация патроната строительства и промышленности строительных материалов 16 июля прошлого года подписали Протокол о признании новой структуры работодателей отрасли строительства. Теперь у нас два социальных партнёра. Пришлось сделать этот непростой шаг и признать нового социального партнёра, так как Федерация патроната в строительстве «Condumat» не объединяла большинство работодателей строительного сектора и затягивала переговоры по заключению Отраслевой коллективной конвенции.

Теперь обе эти структуры пытаются доказать свою представительность и сотрудничать с Федерацией «СИНДИКОНС». Но, к сожалению, оба патроната, как и прежде, разрознены. У нас возникло ещё больше сложностей. Сегодня, как и прежде, очевидно – отсутствие мощного, единого, консолидированного Патроната сдерживает конструктивный диалог. Поэтому, мы готовы помочь обеим структурам консолидироваться, но этому мешают межличностные отношения, амбиции, политика и нежелание уступить друг другу.

Сложности есть у нас и с третьей стороной, теперь уже с Министерством экономики и инфраструктуры, ибо после слияний Министерства строительства нет. Если ранее этими проблемами занималось целое министерство, то теперь лишь отдельный департамент во главе с Государственным секретарём, в ведении которого не только строительство.

Столкнулись со сложностями в подписании Коллективной конвенции на уровне отрасли. Имея две структуры работодателей и учитывая тот факт, что в законодательстве не отрегулирован принцип представительства патронатных структур, Министерство экономики и инфраструктуры отказалось вести переговоры и подписать Конвенцию только с одной из структур, с которой мы предварительно пришли к общему согласию.

В итоге по настоянию Федерации «СИНДИКОНС» патронатные структуры всё же пришли к единому соглашению между собой, и 18 декабря 2018 года Конвенция была подписана всеми сторонами.

К слову, у профсоюзов есть много рычагов или инструментов убеждения, если не путём согласия, то принуждения к переговорам. Только их надо использовать умело, и мы именно так поступали. Подписали две стороны – профсоюз и патронатная структура и передали документ в министерство. А само министерство должно найти смелость сказать, кто по закону имеет право вести переговоры и подписать соглашение.

Такой же метод, считаю, надо использовать на национальном уровне. Если при смене власти хромает социальный диалог, и Постоянно действующая трёхсторонняя комиссия по консультациям и коллективным переговорам на национальном уровне не созывается Правительством, как это предусматривает закон, тогда два базовых партнёра – профсоюз и патронат – созывают комиссию и ставят в известность третью сторону. Тогда, уверен, и пресса будет присутствовать, и будет большой резонанс, и обществу будет понятно – кто есть кто.

Или другой пример: новая власть готова без переговоров принять новый Трудовой кодекс. Это уже нарушение всех принципов социального партнёрства. Но сильному профсоюзу бояться этого не надо. В этом случае мы будем бить не по Правительству, а по Парламенту, который ратифицировал конвенции МОТ, а их надо выполнять, ибо Парламент не может нарушать свои же решения, принимая национальные законы, которые идут вразрез с международными нормами.

Возьмём вопрос о Государственной инспекции труда. Мы долго добивались создания Инспекции труда и принятия соответствующего закона. Первоначально документ предусматривал, что Инспекция труда имеет право в любое время зайти на территорию предприятия. И в случае нарушения прав работников на месте вмешаться и принять меры по отношению к работодателю. А что сделали Правительство и Парламент? Приняли закон, который обязывает Инспекцию сообщать заранее работодателю о проверке. И даже вообще объявили мораторий на проверки.

Важно, чтобы нормально функционировала Трёхсторонняя комиссия на уровне отрасли, что позволило бы соблюдать положения Коллективного соглашения, а также решить множество проблем в строительстве. После смены правительства в Республике Молдова новый Государственный секретарь своим приказом назначил членов Отраслевой трёхсторонней комиссии, но пока не спешит с её созывом.

Многие работодатели, да и представители министерства до сих пор недопонимают, что такое на самом деле социальное партнёрство, его роль, значение, ответственность и т.д. В обучении нуждаются не только профсоюзные лидеры, но и работодатели. Этот вопрос поднимался неоднократно, даже на встрече профсоюзов с руководством страны.

Ясно одно: для эффективного разрешения проблем надо иметь работоспособное, равноправное партнёрство, основанное на взаимном уважении. Ведь строительный сектор является движущей силой экономики. Но в последние годы мы испытываем трудности, связанные с работой строителей за рубежом, уровнем заработной платы, условиями труда.

Трудовые и социальные права работников стали нарушаться чаще, в частности, право на труд и на свободу объединения. Работодатели

забывают об основополагающих принципах партнёрства, что ведёт к необъективному диалогу, невозможности привлечения в профсоюз новых членов, а также удержанию уже существующих. Поэтому мы очень надеемся на структуру работодателей. Если они будут сильными, нам будет проще взаимодействовать с руководителями предприятий, заключать колдоговоры, создавать новые профсоюзные организации.

На сегодняшний день профсоюз действует преимущественно там, где есть предприятие. В будущем же, возможно, профсоюз сможет существовать и без наличия предприятия, но для этого необходимо работать по-новому. Также следует добиться, чтобы человек в большей степени осознавал, что в одиночку он не в состоянии отстаивать свои права, что ему надлежит вступить в профсоюз, который станет представлять его интересы, куда бы он ни пошёл устраиваться на работу.

Когда речь идёт о рекрутинге и упрочении отношений с первичными профорганизациями, успех зависит только от партнёрства и диалога, причём не столько трёхстороннего, сколько двустороннего, ведь эти два партнёра, которые отстаивают интересы рабочей силы и управляющих капиталом, должны как можно лучше ладить между собой.

Имея 25-летний опыт сотрудничества с патронатом, профсоюз стремится предложить что-то более конкретное работникам, а патронат – экономическим агентам. И одна, и другая сторона хотят, чтобы к патронату присоединились как можно больше работодателей, это открыло бы новые пути общения с людьми, чтобы можно было сказать им, что без объединения и консолидации сил невозможно достичь многого.

Других структур или рычагов для стимулирования диалога и всего хорошего, что вытекает из него, не существует, и многие убедились, что в рамках партнёрства малыми силами достигаются большие результаты.

В числе основных наших приоритетов является и продвижение Конвенции МОТ № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве. В этом вопросе есть полная поддержка со стороны наших социальных партнёров. А также возвращение – после более чем 10-летнего обсуждения – к идее создания в стране Социальной кассы строителей – такого двустороннего фонда социальной защиты работников.

Среди нас есть профсоюзы, чьи страны являются принимающей трудовых мигрантов стороной. Если права молдаван, таджиков и других нарушаются, можем ли мы защитить их? Увы, нет! Но есть и другие примеры. Вот 850 молодых людей уехали из страны легально работать в Израиль. На них распространяются все права по коллективному договору, подписанному профсоюзами и работодателями Государства Израиль. Набор и отправка рабочих очень принципиальны, и не так-то просто попасть тем, кто не знает строительное дело.

Однако пусть никто не думает, что мы отъезду людей рады. Но, к сожалению, никто не предлагает другие варианты, а наши работодатели

плачут в платочек, что остаются без квалифицированной рабочей силы, но при этом ничего не хотят предпринимать, чтобы инвестировать в квалификацию, повышение зарплаты и улучшение условий труда.

Профсоюз видит укрепление социального диалога в строительном секторе посредством комиссий по консультациям и коллективным переговорам, которые действуют на уровне отрасли и хозяйствующих субъектов на всей территории страны.

На нынешнем этапе необходимо приложить ещё немало усилий для формирования хорошо развитых структур социального партнёрства, и только после этого уже можно будет строить планы преодоления социально-экономических проблем.

Умуд ГУСЕЙНОВ,
*председатель Профсоюза
строителей Азербайджана
«Иншаат-Иш»*

Текущий момент требует при заключении с работодателями коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений добиваться включения в них ещё более прогрессивных положений и статей. Это необходимо потому, что внедрение на производстве передовых научно-технических процессов оказывает влияние на трудовые отношения.

В Азербайджане подписанный Кабинетом министров, Конфедерацией профсоюзов и Национальной конфедерацией предпринимателей (работодателей) Главный коллективный договор играет базовую роль при заключении коллективных договоров на предприятиях и организациях.

При разработке коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений учитываются моменты, отражающие точку зрения профсоюзов. В связи с этим в зависимости от особенностей структуры конкретных предприятий и организаций вносятся дополнительные статьи.

В нашей практике мы рекомендуем учитывать следующие разделы и направления:

- оплата труда;
- обеспечение занятости населения;
- усиление защиты трудовых прав работников;
- внедрение политики гендерного равенства;
- защита интересов детей и молодёжи;
- культурная политика профсоюзов;
- решение социально-экономических проблем трудовых мигрантов;
- защита здоровья работников и социальное обеспечение;
- социальное страхование и пенсионное обеспечение;

- обеспечение защиты труда и экологической безопасности;
- использование профсоюзами своих прав в рамках их деятельности.

Конечно, эти рекомендации не отражают все требуемые для обсуждения меры при проведении конкретных переговоров с целью разработки и заключения договоров. Н они охватывают самые острые социально-экономические проблемы, которые могут возникнуть.

Необходимо отметить, что в особых случаях: создание семьи, рождение ребёнка, кончина или тяжёлая болезнь близких родственников, памятные дни и т.д. представление возможности получения краткосрочного отпуска (от 1 до 7 дней) при сохранении заработной платы было отражено во многих коллективных договорах.

В числе основных проблем, требующих внимания в коллективных договорах, являются труд во вредных и опасных условиях, а также наличие ненормированных рабочих дней.

На предприятиях, где действуют организации Профсоюза «Иншаат-Иш», переговоры с работодателями с целью включения более эффективных положений в коллективные договоры в большинстве случаев приводят к положительным результатам. А это, в свою очередь, повышает репутацию отраслевого профсоюза в наших членских организациях.

Конкретное наполнение коллективного договора, конечно, обусловлено положением дел на соответствующем предприятии. Для претворения в жизнь требований и пожеланий в намеченные сроки нужно достичь реального финансирования запланированных в договорах мер.

В порядке информации приведу следующую статистику: с 1 января 2018 года минимальный размер заработной платы в республике был определён в размере 130 манатов (76,47 долл.), с 1 марта 2019 года – 180 манатов (105,88 долл.), прожиточный минимум для трудоспособного населения – 191 манат (112,35 долл.).

Наконец, с 1 сентября 2019 года минимальный размер заработной платы стал 250 манат, то есть 147 долл.

Определённый прогресс очевиден, и свой вклад в него вносит и действующая система социального партнёрства.

*Кусеин ЕСЕНГАЗИН,
председатель Отраслевого профсоюза
работников строительного комплекса
и жилищно-коммунального хозяйства
Республики Казахстан*

В республике 56 статей Трудового кодекса определяют регулирование трудовых отношений через переговорные процессы. И только

согласованные действия руководителя с профсоюзом способствует успешной работе предприятия в целом.

Нашим профсоюзом проведена большая работа по разработке новой редакции Отраслевого соглашения. В результате отраслевая комиссия, созданная по приказу министра по инвестициям и развитию, обсуждала именно профсоюзный проект, и после долгих дискуссий подписано новое по структуре Отраслевое соглашение на 2018–2020 годы.

Приоритетом в деятельности Профсоюза, а это отражено и в содержании Отраслевого соглашения, являются вопросы обеспечения безопасности и охраны труда, создания производственных советов, условия работы технических инспекторов, особенности оплаты труда работающих в тяжёлых условиях и многое другое.

На основе Отраслевого соглашения принимаются коллективные договоры. Работодатель в коллективном договоре заявляет только те обязательства, которые он реально сможет выполнить. Следовательно, коллективный договор – это залог стабильности в коллективе. Наличие коллективного договора – признак солидной организации, заботящейся о своем кадровом потенциале.

С 2007 года в Казахстане проводится конкурс «Парыз» («Долг») по социальной ответственности бизнеса. Из года в год наши колдоговоры номинируются и занимают призовые места в этом конкурсе.

Несмотря на негативные последствия нового Трудового кодекса, некоторые организации не только сохранили имеющийся перечень социальных льгот, но и расширили их. Согласно новому ТК, оплата труда в праздничные и выходные дни установлена не ниже чем в полуторном размере. В ТОО «Батыс су арнасы», ТОО «ЮСС», удалось договориться о двукратном размере оплаты. А в ТОО ЮСС через колдоговор добились оплаты 2% взносов. Локальный профсоюз «Цементник» в колдоговоре добился двойной оплаты в праздничные дни, оплаты отраслевого коэффициента и ежегодной индексации.

В АО «Костанайские минералы» коллективный договор заключается ежегодно. Вся трудовая и социальная политика работодателя проводится с учётом мнения профсоюза. При этом проект договора предварительно обсуждается в структурных подразделениях на профсоюзных собраниях и конференциях, в работе которых принимают участие члены правления и все главные специалисты АО. Коллективный договор утверждается на профсоюзной конференции предприятия. По всем предложениям, не нашедшим отражения в коллективном договоре, составляются мероприятия по их реализации, с указанием сроков и лиц, ответственных за их выполнение. Руководство предприятия информирует профсоюзный комитет о ходе выполнения данных мероприятий.

Нами уделяется внимание статьям нового трудового законодательства, направленным на социальную защиту и гендерное равенство

трудящихся женщин. В Казахстане существует список из 25 работ, на которых запрещается применение труда женщин. Среди них – строительство, производство цемента.

Комиссия по делам женщин ТОО «Караганды Су» принимает активное участие в лоббировании интересов работающих женщин, одиноких матерей, опекунов и многодетных семей своего предприятия. Это касается и рабочего графика и отпусков, в том числе связанных с беременностью и рождением ребенка. В коллективном договоре отражён Перечень профессий работников, в пользу которых предприятие за счёт собственных средств осуществляет добровольные профессиональные пенсионные взносы 5%.

Наша практика свидетельствует: одной из причин неудовлетворительного состояния трудовых отношений являются подходы социальных партнёров к исполнению трудового законодательства. Отраслевое соглашение определяет базовые уровни социальных параметров, которые должны лечь в основу коллективных договоров. Однако на практике эта норма соблюдается не везде. Например: АО «Central Asia Cement» и АО «Карцемент» Карагандинской области игнорируют исполнение положения Отраслевого соглашения: не выплачивают повышающий отраслевой коэффициент. И это несмотря на длительные переговоры с профсоюзным комитетом.

Инициатива заключения коллективных договоров исходит от профсоюзных организаций. Считаю это правильным, так как этот документ, прежде всего, защищает интересы работников. А работодатель, имеющий в штате юриста, экономиста и других специалистов из числа руководства, и так не допустит ущемления своих прав.

Понимая важность обучения профсоюзного актива, проводим обучающие правовые семинары прежде всего в целях совершенствования колдоговорной кампании. Для вновь избранных председателей первичек и молодых активистов разработали методические рекомендации «Коллективный договор – важнейший инструмент трудовых отношений». Создан макет коллективного договора, который отвечает современным требованиям и удовлетворяет интересы обеих сторон, так как этот документ призван не только отвечать требованиям работников, но и держать на высоком уровне имидж организации и работодателя.

Остановлюсь на некоторых проблемах социального партнёрства:

Остальным разделом Трудового кодекса нашей республики предусмотрена глава «Социальное партнёрство в сфере труда». На деле этот раздел практически не работает. При разработке и заключении Отраслевого соглашения каждый раз с постоянным упорством наши социальные партнёры под разными предлогами ставят перед собой задачи ослабить защиту прав и законных интересов трудящихся. Не вникают в суть социального партнёрства, с трудом воспринимают мнение профсоюза.

По Закону о Национальной палате предпринимателей одной из важнейших задач является создание благоприятных правовых, экономических и социальных условий бизнесу. Но стороны-то две, и они должны понимать, что партнёрство есть процесс сближения позиций, достижения общих договорённостей и принятия согласованных решений.

Слабая работа нынешнего состава Отраслевой комиссии приводит к печальным последствиям. Статистика показывает, что отрасль является на сегодня самой травмоопасной. Несмотря на это, не было проведено ни одного заседания Отраслевой комиссии по данной проблеме. И так почти по всем вопросам. А ведь прежде планомерно рассматривались все возникающие вопросы.

С 2015 года в стране начата работа по заключению меморандумов о взаимном сотрудничестве. По сути меморандумы – разновидность отраслевых соглашений и коллективных договоров. Но они составляются в обход трёхсторонних комиссий и не учитывают интересов работников, да и работодателей тоже.

При наличии двух профорганизаций в одной хозяйственной структуре (а у нас это есть) нарушается, как правило, паритетность участников или более малочисленная на фоне активности и принципиальности другой получает преференции перед той профорганизацией, которая отстаивает свои требования. Это несправедливо!

Практика показывает, что ставшие привычными формы социального диалога требуют совершенствования, применения новых методов.

*Хамрахон САМИЗОДА,
председатель Республиканского комитета
профсоюза работников строительства
и промышленности строительных
материалов Республики Таджикистан*

В республике принята важная государственная программа – Стратегия национального развития Таджикистана до 2030 года. Указана главная задача – увеличение уровня занятости населения и производительности труда на долгосрочный период. В период первого полугодия 2019 года в республике темпы роста валового внутреннего продукта достигли 7,5%.

Развитие отраслей народного хозяйства республики свидетельствует о возможности создания благоприятной почвы для активизации профсоюзного движения. Профсоюзы Таджикистана тесно сотрудничают с Правительством по вопросам социальной защиты работников, создания рабочих мест, принимают активное участие в разработке основных направлений совершенствования системы социального партнёрства.

Так, в 2018 году подписано Генеральное соглашение между Правительством, Федерацией независимых профсоюзов и Ассоциацией работодателей на 2018–2020 годы. В свою очередь, ЦК профсоюза работников строительства и промстройматериалов РТ подписал Соглашение с Комитетом по делам архитектуры и строительства РТ.

На 1 сентября 2019 года в составе республиканского профсоюза 270 первичных организаций, в которых насчитывается 7520 членов профсоюза. За девять месяцев текущего 2019 года созданы 14 новых.

Мы постоянно находимся в поиске эффективных методов работы. В частности, стали активнее работать с заказчиками с тем, чтобы через них находить каналы сотрудничества со строительными организациями и привлечь их в состав профсоюза. Больше внимания стали уделять работе с организациями в областях и районах республиканского подчинения. С профорганизациями свои мероприятия проводим в рамках проектов «Безопасный труд» и «Молодёжь в профсоюзах».

По статистике, в Таджикистане более 50% населения составляют молодые люди. Поэтому ЦК профсоюза приоритетным направлением своей деятельности определил работу с молодёжью. За последние два года нами проведено пять семинаров, несколько встреч, которые направлены на активизацию роли молодёжи в профсоюзном движении.

В поле нашего постоянного внимания такие вопросы, как предвыездная подготовка трудовых мигрантов, органайзинг и заключение коллективных договоров в профсоюзных организациях. Намечены новые мероприятия по работе с мигрантами и защиты их прав. В частности, готовится соглашение между ЦК профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, Министерством труда, миграции и занятости населения Таджикистана и Профсоюзом работников строительства и промышленности строительных материалов России.

В Таджикистане выстраивается стройная система трудового законодательства и социальной защиты населения. Но, к сожалению не все работодатели информированы об этих льготах, а некоторые, даже имея информацию, не идут на сотрудничество с профсоюзами. Это касается транснациональных компаний и предприятий, созданных за счёт иностранных инвестиций. Пытаемся создать профсоюзные организации в крупных строительных компаниях, однако пока это не удаётся, потому что работодатели противятся, мотивируя тем, что трудовой коллектив не хочет отчислений одного процента от заработной платы. На самом деле они боятся профсоюзов как общественного органа контроля по вопросам охраны труда и по другим. Тем не менее мы уверены в своих возможностях и стараемся заполнить имеющийся вакуум.

В настоящее время наша страна уделяет огромное внимание строительству жизненно важного объекта – Рогунской ГЭС. Ведём интенсивные переговоры с итальянской компанией, которая осуществляет

строительство одного из ключевых объектов – плотины ГЭС и которая насчитывает в своих рядах около 1500 работников, о вхождение в состав нашего профсоюза и надеемся, что добьёмся положительного результата.

С использованием имеющихся резервов и новых методов работы в 2018 году было создано 95 и за восемь месяцев 2019 года 14 новых профорганизаций, которые пополнили наши ряды новыми членами в большинстве своём из числа молодёжи.

Вызывает определённую озабоченность неформальная занятость, и в этой связи немаловажную роль играют СМИ. В мае этого года Федерация совместно с государственным каналом «Джахоннамo» организовала рубрику «Профсоюзы и общество». Ежемесячно в эфир выходит две передачи по различным направлениям деятельности профсоюзных организаций с социальными партнёрами, в том числе и пропаганда формальной законной занятости. Подобные передачи организованы и областными советами профсоюзов. Активная агитация ведётся также через наши печатные органы, которые выходят ежемесячно.

В регионах республики уже второй год при поддержке МОТ даётся театрализованное представление под названием «Выйди из тени, вступи в профсоюз!». Оно проводится совместно с актёрами Молодёжного театра и участием социальных партнёров: Министерства труда, миграции и занятости населения и местных органов исполнительной власти. Акция транслируется по центральному и местным каналам телевидения, а наглядные материалы используются затем на семинарах.

Постоянно находится в центре нашего внимания кампания за безопасный труд. На сегодняшний день на предприятиях и организациях отрасли далеко не все ответственные работники имеют необходимые знания по организации работ по охране труда и техники безопасности, в результате имеется тенденция роста случаев нарушения правил техники безопасности и количества несчастных случаев на производстве. Это направление работы нуждается в дальнейшем развитии и активизации.

Борис СОШЕНКО,
*председатель Профсоюза работников
строительства и промышленности
строительных материалов Российской Федерации*

Эксперименты в нашей отрасли не закончились, и строители уже привыкли испытывать на себе различные нововведения законодателей, что вызывает не только определённые раздражения, но и ведёт зачастую к усложнению «правил игры», да и росту стоимости строитель-

тва. В целом ситуация сложная – очень слабый спрос, мало инвестиций; однако статистика показывает стабильность. Из года в год растёт среднемесячная зарплата: на июнь текущего года она составляет 42,6 тыс. руб. В то же время практически не уменьшается просроченная задолженность по зарплате: на август текущего года она достигла более 400 млн руб. Причина – отсутствие собственных средств организаций. Среднегодовая численность занятых в строительстве – около 6,3 млн человек.

В жилищном строительстве наблюдается рост индивидуального жилья, а это более половины вводимого в стране – около 19 млн кв. м за полугодие 2019 года. Стоимость жилья в среднем составляет около 43 тыс. руб. за 1 кв. м и колеблется от 135 тыс. в Камчатском крае до 20 тыс. в Республике Дагестан.

Питают оптимизм ряд национальных проектов, в частности «Жилье и городская среда». Большие надежды возлагаются на разрабатываемую Стратегию развития строительной отрасли до 2030 года. Стоит задача – к 2024 году нарастить объёмы строительства жилья до 120 млн кв. м, при этом обеспечить комфортную среду проживания, повысить качество объектов, используя инновационные материалы и технологии.

Профсоюзу удалось заложить в действующее Отраслевое соглашение уровень минимальной зарплаты, превышающий на 20% прожиточный минимум в регионе. Это можно расценивать как достижение, однако далеко не все организации в зоне соглашения соблюдают эту норму.

В преддверии переговоров и заключения соглашения на очередной период (с апреля 2020 года) мы планируем поднять минимальную зарплату до 1,4 прожиточного минимума. Тем более что наше предложение об использовании этого параметра в ценообразовании при расчёте сметной стоимости принято. Это позволит не только стимулировать подрядные организации к поддержке Отраслевого соглашения, но и мотивировать рабочих к вступлению в профсоюз. Перед нами стоит задача – обеспечить привлекательность этой стороны социального партнёрства, провести его идеологию в коллективные договоры.

Однако есть проблемы. Численность профсоюза падает. Первичные организации зачастую объединяют менее половины коллектива, что позволяет работодателю не вступать в переговоры, либо подбирать себе удобных, так называемых «иных представителей трудового коллектива» (термин, между прочим, – из Трудового кодекса РФ).

Конкретный эпизод. Первичка, где в составе менее 50% коллектива, организовала сбор подписей тех, кто согласился быть представленным ею. Обращение нечленов профсоюза приложили к предложению вступить в переговоры и отдали работодателю. Потом – общее собрание, обсуждение колдоговора и его принятие. Конечно, это возможно в не-

больших коллективах и вполне реально. И мы это активно поддерживаем, поощряем и стараемся расширять взаимодействие с различными структурами работодателей.

Профсоюз, используя предоставленное законом право, имеет техническую и правовую инспекции труда. Работает весьма немногочисленный состав (где-то около двух десятков инспекторов, включая внештатных), охват, конечно, слабый. Мы предложили Национальному объединению строителей (Нострой) использовать наши возможности с привлечением их сотрудников по охране труда с правом внештатных инспекторов. Нострой заинтересовался этим, ведём переговоры.

Старемся участвовать в конкурсах. Во Всероссийском совместно с Российским союзом строителей и министерством, в правительственном, а также в конкурсе Ностроя «Строймастер». Считаю это полезным, так как это дополнительная площадка для развития социального партнёрства, общения и пропаганды профсоюза.

Предлагаем нашим организациям поддерживать спортивные, культурные мероприятия. Проходят они в регионах, на отраслевой общероссийский уровень сил не хватает. Особой активностью выделяется город Москва, Московская, Свердловская области, Ставропольский край, Башкортостан и другие.

Нам не удаётся в желаемом объёме заинтересовать в профсоюзе молодёжь. Из бесед с рабочими вытекает основная заинтересованность – материальная. Люди выбирают работу, а не профсоюз, когда хозяин ставит такое условие.

Весьма слабая поддержка со стороны власти – порой звучат хорошие призывы, в том числе от первых лиц государства, а на деле желание дать некие преференции отсутствует. Профсоюзы – наиболее организованная и социально ответственная часть общества, пожалуй, единственная и отличная от всех других некоммерческих образований. Однако их деятельность, сколь необходимой и важной она не была, замыкается внутри. Задача повышения статуса профсоюзов остаётся актуальной.

Тормозит профсоюзную работу слабая материальная база. Здесь не только препятствия со стороны работодателей, в большей мере недисциплинированность организаций профсоюза, как первички, так и среднего звена. Не хватает средств на организацию полноценного обучения профсоюзных кадров и актива, на постановку широкой, яркой информации, массовых мероприятий, особенно среди молодёжи.

Но у нас есть чёткое понимание трудностей, переживаемых в организациях, в регионах, недостатков в работе центрального комитета, его аппарата. Видим свою задачу в том, чтобы за счёт правильных мер добиться кардинальных, действенных результатов.

*Токтогул СУЛТАКЕЕВ,
председатель Республиканского комитета
профсоюза работников строительства
и промстройматериалов Кыргызстана*

Соглашения и коллективные договоры были и будут важнейшими составляющими системы социального партнёрства пока существуют работодатели и наёмные работники. Это и понятно, потому что интересы сторон противоположные.

Если говорить о законодательной базе, действующей в Кыргызстане, то для проведения единой политики в сфере социально-трудовых отношений от республиканского уровня до отдельного предприятия, организации на сегодняшний день основой являются:

Закон «О профессиональных союзах» (1998 год),

Закон «О социальном партнёрстве в Кыргызской Республике» (2003 год),

Трудовой кодекс КР (2004 год),

Закон «О коллективных договорах» (2004 год),

Закон «Об объединениях работодателей» (2004 год).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки Проектов коллективного договора, соглашения, их заключения, а также для организации контроля за выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии, наделённые необходимыми полномочиями представителей сторон.

На республиканском уровне в Кыргызстане существует постоянно действующая Трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая формируется на паритетной основе, с каждой стороны по 11 членов. Положение об РТК утверждено постановлением Правительства.

Генеральное соглашение с 1994 года заключалось на один год, а с 2011 года срок действия Соглашения продлен до трёх лет.

Ныне действующее Соглашение заключено на 2017–2019 годы, одобрено распоряжением Правительства КР от 18 января 2017 года и подписано сторонами 27 февраля 2017 года. Со стороны Правительства Генеральное соглашение подписано вице-премьер-министром КР, со стороны Федерации профсоюзов Кыргызстана – председателем ФПК и со стороны работодателей – президентом Торгово-промышленной палаты КР и президентом Ассоциации «Экономическая палата», тогда как раньше оно подписывалось со стороны работодателей только национальной Конфедерацией работодателей. Это говорит о развитии социального партнёрства в республике и повышении социальной ответственности работодателей.

К сожалению, на отраслевом уровне, в сфере социально-трудовых отношений, работа из-за отсутствия хозяйствующего социального партнёра в полной мере не проводится. У нас есть Агентство по архитектуре и строительству, у которого функции надзорные, а Союз строителей существует формально и связи с работодателями не имеет. Поэтому вся работа по регулированию трудовых отношений проводится на уровне предприятий и организаций.

Процедура сбора данных, составление проекта коллективного договора, его обсуждение и принятие в принципе везде одинаковые.

В качестве примера можно привести порядок проведения мероприятий при подготовке и подписанию коллективного договора на Кантском цементном заводе, где работает член нашего Совета Марина Таукенова. Здесь проводятся собрания во всех 22 цеховых организациях с отчётом о проделанной работе по содержанию действующего коллективного договора, и одновременно осуществляется сбор и регистрация поступивших предложений.

На заседании профкома выносятся обсуждение всех предложений и отбор наиболее значимых из них для внесения в проект коллективного договора. Далее составляется проект колдоговора, который передается работодателю с уведомлением о предполагаемой дате проведения переговоров. Переговоры проводятся обычно два-три раза до достижения согласия. После этого проект рассматривается юристом и вновь работодателем, затем обсуждается на общем собрании коллектива.

После принятия на собрании коллективный договор подписывается председателем профсоюзного комитета и руководителем предприятия в трёх экземплярах, один из которых передается в Республиканский комитет профсоюза для регистрации.

Для оказания помощи первичным организациям Республиканским комитетом профсоюза проводятся семинары для профактива, в ходе которых прошли обучение более 1500 профактивистов по различным направлениям профсоюзной работы, в том числе и по проведению переговоров при подготовке и заключению коллективных договоров.

Разработаны и выпущены четыре брошюры: для строительных организаций, для работников организаций по выпуску строительных материалов, для работников научно-проектных институтов, для работников профессионально-технических лицеев. Считаем, что это большая помощь нашим первичным организациям.

Если по Кыргызстану средняя заработная плата в строительстве составляет сегодня 16287 сомов (233 долл.), то там, где есть наши профсоюзы, она составляет 25000 сомов (357 долл.), а на предприятиях по выпуску строительных материалов 30000 сомов (более 400 долл.). Считаем это хорошим результатом работы наших профорганизаций.

Вместе с тем у нас много нерешённых проблем.

В действующем Трудовом кодексе (ст. 437) есть противоречия с Конвенциями № 87 и № 98 МОТ. Профсоюзами подготовлен проект закона о внесении изменений и дополнений как в Трудовой кодекс, так и в закон о коллективных договорах.

Суть в том, что при подготовке и проведении забастовки установленный кворум очень высок, необходимо присутствие на собрании 2/3 от общего числа работающих для принятия решения о забастовке, и поэтому вносится поправка с тем, чтобы уменьшить кворум участников предзабастовочного собрания.

В статьях 3, 5 и 10 Закона «О коллективных договорах» предусматривается, что в коллективных переговорах работники представлены профсоюзами и другими представителями, включая советы предприятий, и что другие представители могут избираться там, где ни один профсоюз не представляет, по крайней мере, 50% рабочей силы. Для того чтобы положение представляющего профсоюза, даже если он не представляет 50% рабочей силы, не было подорвано выборными представителями в процессе ведения коллективных переговоров, вносятся изменения в закон. Сущность их в том, что при наличии в организации нескольких представительных органов преимущество на проведение коллективных переговоров и заключения коллективного договора остается за профсоюзной организацией.

Сегодня у нас охват организаций, заключивших коллективные договоры, составляет только 82%. Причинами незаключения договоров чаще всего являются: частая смена руководства, реорганизация предприятий, незрелость вновь созданных профсоюзных организаций, зависимость отдельных лидеров профсоюза от работодателя.

Такие примеры не массовые, но факт остается фактом. Мы стараемся устранять недоработки всеми возможными способами, как регулярное обучение профсоюзных кадров; оказание методической и юридической помощи, в том числе и с выездом на место; встречи с работодателями.

Однако нам постоянно мешают, отнимают много времени наши внутренние республиканские проблемы, такие как: политическая ситуация, откровенные наглые нападки на профсоюзы. Федерации профсоюзов, а равно и отраслевым профсоюзам, в буквальном смысле приходится воевать за свои позиции, за свой проект закона «О профсоюзах», и это длится в текущем году с марта месяца по настоящее время.

Несмотря на предпринимаемые меры, в конце июня законопроект «О профсоюзах» принят парламентом в первом чтении, а 3 октября – во втором чтении. Идет наглое протаскивание своего варианта, где не учтены предложения профсоюзов, возражения и предложения МОТ, МКП, ВКП, МОПов, заключение Правительства Республики. Но борьба продолжается!

◆ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – НАСТОЙЧИВО И ШИРОКИМ ФРОНТОМ

ТАДЖИКИСТАН

Федерация независимых профсоюзов Таджикистана, республиканские и областные комитеты отраслевых профсоюзов в этом году вновь провели семинары и собрания на тему Всемирного дня действий за достойный труд.

Участники рассказали о практике решения вопросов социально-трудовых отношений, имеющихся проблемах. Отметили, что надо усилить работу по продвижению принципов достойного труда, то есть труда в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения к трудящимся с соблюдением повсеместно признанных трудовых норм и принципов социального диалога.

Это поможет повысить заработную плату, улучшить условия труда, станет важным экономическим стимулом в период застоя глобальной экономики, когда семьи трудящихся испытывают нужду. Создание таких условий является обязанностью работодателя.

Термин «справедливые и благоприятные условия труда» означает, что условия труда должны соответствовать требованиям безопасности и санитарно-гигиеническим нормам, заработная плата должна выплачиваться без какой-либо дискриминации и в размере не меньше минимального, установленного законодательством, должны быть обеспечены каждому равные возможности занятия более высокой должности. Также данные мероприятия были проведены в областях с первичными организациями.

Была подчеркнута обязанность всех руководителей профсоюзных комитетов и технических инспекторов принять неотложные меры по укреплению общественного контроля за соблюдением прав работников по охране труда.

Особенно заинтересованно обсуждался вопрос заключения коллективных договоров в соответствии с требованиями законодательства.

УЗБЕКИСТАН

Федерация профсоюзов Узбекистана совместно с Комитетом по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса и Международной организацией труда 7 октября организовала круглый стол на тему: «Состояние и перспективы развития сферы труда в Республике Узбекистан», посвящённый Всемирному дню действий за достойный труд.

В работе круглого стола приняли участие депутаты Законодательной палаты и члены Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, руководители государственных проектов МОТ, зарубежные гости, представители министерств, ведомств, негосударственных некоммерческих организаций, научных учреждений и профсоюзных организаций.

Открывая мероприятие, заместитель председателя Федерации профсоюзов Узбекистана **Бахтиёр Махмадалиев** отметил, что в Узбекистане этот день традиционно отмечается не только профсоюзами, но и государственными органами и работодателями, которые выражают свою готовность эффективно продвигать принципы достойного труда.

Основой для такого конструктивного взаимодействия являются Генеральное соглашение между правительством, профсоюзами и объединениями работодателей, 105 отраслевых, 14 территориальных соглашений и более 158 тысяч коллективных договоров.

По инициативе Президента Республики Узбекистан **Шавката Мирзиёева** в последние годы предпринимаются масштабные меры по решению накопившихся проблем во всех сферах жизни государства и общества, в том числе в сфере труда.

За последние годы удалось решить такие вопросы, как ликвидация хронической задолженности по заработной плате, повышение мобильности рабочей силы, упрощение процедуры трудоустройства граждан за рубежом, совершенствование условий оплаты труда педагогических, медицинских работников, работников культуры и других отраслей, финансируемых из государственного бюджета.

Ратифицированы важнейшие инструменты МОТ: конвенции № 87, 144, 81, 129 и протокол к Конвенции № 29 о принудительном или обязательном труде.

Состоялось заинтересованное и всестороннее обсуждение различных аспектов достойного труда и мер по реализации его принципов на практике.

Участники круглого стола поддержали эти инициативы и выразили уверенность, что глобальная реализация принципов достойного труда и социальной справедливости, основанная на равноправном и конструктивном социальном диалоге, уважении прав человека, соблюдении международных трудовых норм, – это единственно верный, реальный путь к построению социально справедливой экономики.

Мероприятия, посвящённые Всемирному дню действий за достойный труд, проведены также в Республике Каракалпакстан и во всех областях Республики Узбекистан.

ГРУЗИЯ

Объединение профсоюзов Грузии в связи с Всемирным днем действий за достойный труд выступило с Обращением в властям страны.

Профцентр обратил внимание на то, что социальная забота как стратегия экономического развития, включает в себя такие сферы, как государственное образование, доступное здравоохранение, защита и уход за детьми, уход за престарелыми, материнство, защита инвалидов, помощь, ответственность и справедливость.

Главной отличительной чертой общества является наличие положительного имиджа страны, подчеркивается в Обращении.

Именно поэтому грузинские профсоюзы своевременно отреагировали на призыв Международной конфедерации профсоюзов провести в этом году День достойного труда – 7 октября по основной теме «Больше вложений в сферу ухода и заботы!».

Профсоюзы считают, что забота, уход, сфера социального обслуживания, помимо её гуманного характера, инвестиционно привлекательна, экономически оправдана и прибыльна. Она также оправдана с точки зрения социальной политики, приближает перспективу гендерного равенства позиций, а также трудовых прав и заработной платы женщин и мужчин. Сегодня ситуация довольно критическая, она должна быть своевременно исправлена, считают профсоюзы.

Хорошо известно, что женщины тратят как минимум вдвое больше времени, чем мужчины, на неоплачиваемую помощь близким людям, нуждающимся в уходе. Увеличение инвестиций в экономику ухода гарантирует, что женщинам будут достойно платить за работу по уходу, чем достигается их экономическая независимость.

Спрос на помощь возрастает по мере роста населения и увеличения числа женщин, выходящих на рынок труда, что делает потребность в государственных инвестициях в качественные государственные рабочие места и услуги наряду с инклюзивными системами социального обеспечения ещё более неотложной и необходимой. В то же время увеличение инвестиций в экономику ухода путём создания новых рабочих мест будет дополнительно стимулировать экономический рост в стране, говорится в Обращении ОПСГ.

АЗЕРБАЙДЖАН

В Азербайджане последовательно проводится политика, направленная на достижение стратегических целей, поставленных в Программе

достойного труда МОТ и Страновой программе по достойному труду на 2016–2020 годы, реализация которых служит вкладом в построение устойчивой и социально справедливой экономики.

В созданных за последние годы Трёхсторонней комиссии по социальным и экономическим вопросам, Комиссии по регулированию и координации трудовых отношений активно участвуют представители Конфедерации профсоюзов Азербайджана. В 2019 году обсуждены и приняты решения по различным вопросам, в том числе направленным на реализацию целей Программы по достойному труду.

Для профсоюзов Азербайджана борьба за достойную зарплату – одно из приоритетных направлений деятельности для достижения целей Программы.

Целенаправленная государственная политика в области заработной платы и конструктивное сотрудничество социальных партнёров за последний год дали значительные результаты. В 2019 году Президент страны представил два больших пакета социальных реформ. В целом эти реформы охватят 4,2 млн человек. По паритету покупательной способности минимальной зарплаты Азербайджан занял 2-е место среди стран СНГ.

Составной частью работы по достижению целей достойного труда является обеспечение полной и эффективной занятости, создание достойных рабочих мест. Безработица в стране снизилась до уровня 4,9%. За 6 месяцев 2019 года создано 60 тыс. новых рабочих мест.

Признавая также значение в достижении целей достойного труда такого фактора, как возможность свободной реализации своих прав в сфере трудовых отношений и социальной политики, профсоюзы Азербайджана постоянно работают в этом направлении. Совершенствование национального законодательства, участие в реализации государственных программ, в том числе касающихся проблем неформальной занятости, женского труда и гендерного равенства, молодёжных проблем, проведения обучающих мероприятий, семинаров, конференций, выступления в средствах массовой информации – всё это составляет предмет повседневной деятельности КПА.

Обеспечение безопасных условий труда, как одного из важнейших направлений в работе по реализации Программы, постоянно находится в центре внимания профсоюзов Азербайджана. В преддверии Всемирного дня действий за достойный труд была проведена ежегодная акция награждения победителей конкурса «Лучшее предприятие года по созданию здоровой и безопасной рабочей среды». Организация конкурса в значительной степени укрепляет сотрудничество профсоюзов с работодателями и государственными службами контроля за деятельностью по охране труда.

В рамках действий в поддержку достойного труда, как и в предыдущие годы, КПА организовала зональные семинары по вопросам безопасных условий труда, в ходе которых уже традиционно проведён анонимный опрос участников с целью более детального изучения уровня осведомлённости работников о безопасности труда. Результаты опроса будут учтены при разработке рекомендаций членским организациям по совместной работе с работодателями в области охраны и безопасности труда, прозвучавшие вопросы и предложения будут учтены в колдоговорной кампании.

Акции в рамках Всемирного дня действий за достойный труд проведены во всех регионах страны в основном в форме семинаров, совещаний, круглых столов под лозунгом «Достойный труд – путь к социально справедливой экономике»!

Применяя разнообразные формы деятельности, профсоюзы Азербайджана будут продолжать работу, направленную на достижение достойной заработной платы, обеспечение качественных рабочих мест, безопасных условий труда, возможность свободного пользования своими правами, соблюдение международных трудовых норм, построение социально справедливой экономики.

Вестник профсоюзов

Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов

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

Редакционная коллегия:

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

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

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

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

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

Подписано в печать 12.11.19. Формат 60×84¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

© Профиздат • 2019