



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

С Новым 2020 годом!

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В НОМЕРЕ:

- Заседание Исполкома ВКП
- В Комиссии ВКП по охране труда
- Юбилейное заседание МПА СНГ
- Сообщения из профцентров региона
- **Кодири КОСИМ.** Профцентр Таджикистана в решении проблем неформальной экономики
- **Геннадий КОСОЛАПОВ.** Профсоюзы и пенсионное обеспечение в странах СНГ
- Защитить заработную плату трудящихся при неплатежеспособности предприятия
- **Николай СУХАНОВ** о семинаре Конфедерации водников в Италии

12 / 2019

ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА ВСЕОБЩЕЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

19 ноября 2019 года в Москве во Дворце труда прошло заседание Исполкома Всеобщей конфедерации профсоюзов, которое вёл Президент ВКП, председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков**.

Исполком ВКП предварительно рассмотрел вопросы Совета ВКП:

- о размере, порядке и сроках уплаты взносов членскими организациями ВКП в 2020 году;
- о смете доходов и расходов ВКП на 2020 год.

После обсуждения Исполком одобрил проекты постановлений по указанным вопросам и принял решение вынести их на утверждение Совета ВКП в режиме заочного голосования.

Исполком заслушал вопрос «**О позиции профсоюзов независимых государств региона по защите заработной платы трудящихся в случае неплатежеспособности (банкротства) предприятий (организаций)**», с докладом по которому выступила заместитель генерального секретаря ВКП **Наталья Подшибякина**.

В дискуссии по теме выступили: председатель Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы **Олег Будза**, руководитель Правового департамента Федерации независимых профсоюзов России **Юрий Пелешенко**, начальник Главного управления социального партнёрства и трудовых отношений аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси **Дмитрий Шевчук**.

В принятом постановлении Исполком ВКП отметил, что в независимых государствах региона при ликвидации предприятий в связи с банкротством для расчёта с кредиторами используется механизм привилегий. В Беларуси и Таджикистане действует также система защиты исков трудящихся за счёт формирования резервного фонда на каждом предприятии.

В то же время практика показывает, что во многих случаях при неплатежеспособности предприятий заработная плата работникам остаётся полностью или частично невыплаченной. Кроме того, привилегия действует только в случае ликвидации предприятия. Создание резервных фондов на самом предприятии также не всегда действенно.

В условиях значительной неопределённости и рисков в экономике для обеспечения занятости населения всё большее значение приобретает

не ликвидация, а санация или реорганизация предприятия. И здесь более эффективный способ защиты – гарантированный фонд заработной платы на национальном уровне. Объединения профсоюзов уже ставят этот вопрос перед органами власти.

Исполком ВКП считает целесообразным наряду с действующей системой привилегий по выплате зарплаты при ликвидации предприятий добиваться создания гарантированного фонда заработной платы на национальном уровне как инструмента защиты интересов работников при неплатежеспособности предприятий.

Национальным профобъединениям рекомендовано настаивать на ратификации Конвенции МОТ № 173 от 1992 года «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» в полном объёме.

Руководству ВКП поручено:

- провести консультации с Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ о включении в план работы МПА СНГ разработки и принятия рекомендаций (модельного закона) о защите заработной платы работников в случае неплатежеспособности (банкротства) предприятий (организаций) с помощью гарантированного фонда заработной платы. Аппарат ВКП подготовит проект такого документа и внесёт его на рассмотрение Исполкома ВКП.

- обратиться в Евразийскую экономическую комиссию с предложением рассмотреть возможность принятия решения о целесообразности введения в странах – членах ЕАЭС механизма защиты заработной платы в случае неплатёжеспособности (банкротства) предприятий (организаций) в соответствии с Конвенцией МОТ № 173 от 1992 года «О защите требований трудящихся в случае неплатёжеспособности предпринимателя».

Информацию о ходе солидарной кампании «Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума» представила Исполкому заместитель генерального секретаря ВКП Наталья Подшибякина.

С сообщениями по этому вопросу выступили председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана **Саттар Мехбалиев** и председатель Комиссии ВКП по защите социально-экономических интересов трудящихся и правовым вопросам, председатель Международного объединения профсоюзов металлистов **Николай Шатохин**.

Исполком ВКП отметил положительную работу членских организаций Конфедерации по практической реализации задач кампании. Проведение солидарной кампании с 2004 года привело к повышению минимальной зарплаты в государствах с 4,2 раза (Армения) до 57 раз (Таджикистан). Возросла частота пересмотра её размера, повсеместно сократился разрыв с прожиточным минимумом.

Вместе с тем, несмотря на длительный период проведения, в ряде независимых государств региона и отдельных отраслях цель кампании ещё не достигнута. Минимальная заработная плата остается крайне низкой и недостаточной для воспроизводства рабочей силы. Методика расчёта прожиточного минимума основывается на неполном включении в потребительскую корзину жизненно необходимых товаров и услуг, на низких нормативах потребления, на отсутствии расходов, связанных с налоговой и семейной нагрузкой, что необоснованно занижает критерий исчисления минимальной зарплаты. Предпринимаются попытки вернуться к неправомерному включению в состав минимального размера оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат. Принято решение продолжить проведение солидарной кампании профсоюзов, приложив дополнительные усилия для скорейшего достижения намеченной цели – доведения минимальной заработной платы до уровня не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека во всех государствах региона и отраслях. При выходе на этот рубеж перейти к выдвиганию требований по расчёту МЗП (МРОТ), исходя из минимального потребительского бюджета – стандарта более высокого уровня или наметить этапы его реализации. На основе обобщения практики работы членских организаций Исполком ВКП рекомендовал конкретные меры по активизации действий на данном направлении.

Заслушан вопрос **«О состоянии условий и охраны труда работников в странах региона и мерах по их улучшению»**, доклад по которому сделал заместитель генерального секретаря ВКП **Валерий Юрьев**.

В обсуждении приняли участие: **Мурат Машкенов** – генеральный секретарь Республиканского объединения профсоюзов «Казахстанская конфедерация труда», **Андрей Шведов** – генеральный секретарь Международного объединения профсоюзов – Федерации профсоюзов трудящихся горно-металлургической промышленности (Профцентр «Союзметалл»), **Яркун Файзуллаев** – заместитель председателя Федерации профсоюзов Узбекистана, **Иракий Петришвили** – председатель Объединения профсоюзов Грузии, **Кодири Косим** – председатель Федерации независимых профсоюзов Таджикистана.

Исполком ВКП отметил, что профсоюзы стали оказывать более действенное влияние на выработку законодательной базы и проведение национальной политики в области охраны труда. Шире используются возможности социального партнёрства и общественного контроля в этой сфере, повысилась активность профсоюзной технической инспекции. Проводимая работа способствовала улучшению условий труда, снижению травматизма в большинстве государств региона.

Вместе с тем требуемого перелома в обеспечении должного уровня охраны труда, безопасности и здоровья работников не произошло, показатели производственного травматизма остаются высокими.

На многих предприятиях, особенно в негосударственном секторе, выявляются многочисленные нарушения, до настоящего времени не закончено формирование целостных систем управления охраной труда, не проводится планомерная работа по профилактике травматизма, аттестации рабочих мест, допускаются факты сокрытия несчастных случаев.

Особую тревогу вызывает правовой нигилизм многих работодателей в обеспечении безопасности труда: погоня за сиюминутной экономической выгодой порождают у них пренебрежительное отношение к охране труда и здоровья работников. А низкий уровень жизни и растущая угроза безработицы вынуждают людей часто соглашаться на любые условия работы.

Исполком одобрил совместный Доклад ВКП и Межгосударственного статистического комитета СНГ «О состоянии условий и охраны труда работников и мерах по их улучшению в странах региона».

Руководителям объединений профсоюзов независимых государств, международных отраслевых объединений профсоюзов рекомендовано настаивать на ратификации конвенций МОТ в области охраны труда (№ 121, 161, 155, 187) как основы для совершенствования национальной законодательной и нормативной базы.

Профсоюзы будут добиваться выработки мер экономического стимулирования соблюдения субъектами трудовых отношений требований охраны труда, внедрения на каждом предприятии, в каждой организации современной и эффективной системы управления охраной труда. Предстоит серьёзно усилить требовательность к работодателям за обеспечение безопасных и здоровых условий труда; повышать эффективность общественного контроля. Профсоюзные организации продолжают активно участвовать в создании «зелёных» рабочих мест, свободных от вредных факторов, исключаящих травматизм, профессиональные заболевания, негативное воздействие на окружающую среду.

В рамках сотрудничества с МПА СНГ, Исполнительным комитетом СНГ, Евразийской экономической комиссией ВКП будет содействовать сближению законодательных, нормативных и других правовых документов в области безопасности, гигиены труда и производственной санитарии.

В постановлении по вопросу **«Об участии членских организаций ВКП в проведении акции «Всемирный день действий за достойный труд» в странах региона»** Исполком ВКП призвал членские организации не снижать активности в международной борьбе профсоюзов за достойный труд, за справедливое мироустройство, за экономику, в полной мере учитывающую интересы работников, давать жёсткий отпор фронтальному наступлению капитала на права трудящихся и профсоюзов.

Генеральный секретарь ВКП **Владимир Щербаков** проинформировал Исполком о поступлении взносов от членских организаций ВКП за 10 месяцев 2019 года.

В КОМИССИИ ВКП ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА, ЭКОЛОГИИ, ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ

19 ноября 2019 года в Москве состоялось заседание Комиссии Всеобщей конфедерации профсоюзов по вопросам охраны труда, экологии, здоровья и социального обеспечения трудящихся

В заседании приняли участие члены Комиссии – представители национальных профцентров России, Азербайджана, Беларуси и Узбекистана, представители международных отраслевых объединений профсоюзов, а также приглашенные из Конфедерации профсоюзов Азербайджана, Федерации профсоюзов Узбекистана.

Заседание вёл председатель Комиссии, председатель МОП «Электропрофсоюз» **В.И. Бондарев**. В работе комиссии принял участие заместитель генерального секретаря ВКП **В.С. Юрьев**.

С приветственным словом к участникам заседания обратился Генеральный секретарь ВКП **В.П. Щербаков**.

На заседании были рассмотрены:

проект Доклада на Исполком ВКП «О состоянии условий и охраны труда работников в странах региона и мерах по их улучшению», подготовленного ВКП совместно с Межгосударственным статистическим комитетом СНГ;

информация **А.Л. Сафонова** – проректора по развитию АТиСО, доктора экономических наук, заведующего кафедрой охраны труда, промышленной безопасности и экологии на тему: «Использование современных цифровых технологий в мониторинге состояния здоровья работников».

В Докладе «О состоянии условий и охраны труда работников в странах региона и мерах по их улучшению» использованы материалы МОТ, ВОЗ, МАСО, различных министерств, ведомств, VIII съезда ВКП.

В нынешнем мире глобализации и стремительного технологического прогресса преобразуется сфера труда, возникают новые вызовы и возможности, что диктует высочайшие требования к охране труда, сохранению здоровья работников. В докладе приведены сведения о состоянии производственного травматизма за прошедший период в независимых государствах по данным Статкомитета СНГ, различных министерств и ведомств и членских организаций ВКП.

Представленная членскими организациями ВКП информация позволяет проанализировать состояние и имеющиеся проблемы в сфере

охраны и безопасности труда и обобщить накопленный опыт, а также оценить работу профсоюзов по всем направлениям трёхстороннего партнерства. Подчеркивается, что охрана труда была и остается одной из приоритетных задач профсоюзов региона, целью которых является не допустить снижения гарантий и прав трудящихся. Дается подробное представление о работе членских организаций по охране труда за период с 2015 по 2019 год, а также об участии профсоюзов региона в проведении акции МОТ «Всемирный день охраны труда». Сформулированы конкретные рекомендации членским организациям ВКП, которые должны способствовать усилиям по коренному улучшению условий и охраны труда.

В дискуссии по вопросам выступили заведующий отделом охраны труда Федерации профсоюзов Узбекистана **Н.Б. Каримова**, заведующий отделом охраны труда Конфедерации профсоюзов Азербайджана **В.В. Аргуткин**, секретарь, главный технический инспектор труда Федерации независимых профсоюзов России **В.В. Трумель**, главный технический инспектор труда Совета Федерации профсоюзов Беларуси **П.Н. Манько**, секретарь Консультативного совета Международного объединения агропромышленных профсоюзов, заместитель председателя Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации **Г.М. Юрова**, главный технический инспектор труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей **А.А. Налетов**, заведующий отделом охраны труда и здоровья, главный технический инспектор ЦС Общероссийского профсоюза работников образования **Ю.Г. Щемелев**, главный научный сотрудник НИИ труда России, доктор экономических наук, профессор **В.Д. Роик**.

Комиссия одобрила совместный доклад ВКП и Статкомитета СНГ «О состоянии охраны труда работников в государствах региона и мерах по их улучшению» и внесла его на рассмотрение Исполкома ВКП.

Отмечена целенаправленная, системная работа членских организаций ВКП по решению вопросов организации и обеспечения условий охраны и безопасности труда в государствах региона.

Руководителям объединений профсоюзов независимых государств, международных отраслевых объединений профсоюзов рекомендовано учитывать предложения, содержащиеся в Докладе Статкомитета СНГ и ВКП.

Комиссия выразила благодарность за многолетнюю и продуктивную работу в Комиссии ВКП **А.Ф. Зайцеву** – главному техническому инспектору труда Федерации профсоюзов Беларуси в связи с уходом на пенсию.

МЕЖПАРЛАМЕНТСКАЯ АССАМБЛЕЯ СНГ ПРОВЕЛА ЮБИЛЕЙНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Делегация Всеобщей конфедерации профсоюзов во главе с Генеральным секретарем Конфедерации **Владимиром Щербаковым** приняла участие в заседании Совета Межпарламентской Ассамблеи СНГ и 50-м пленарном заседании МПА СНГ, которые состоялись 21–22 ноября 2019 года в Санкт-Петербурге, в Таврическом дворце.

В мероприятии приняли участие парламентские делегации из Азербайджана, Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России, Таджикистана, Узбекистана, представители Исполнительного комитета СНГ, партнёрских международных организаций и дипломатического корпуса, руководители органов исполнительной и законодательной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области и другие почётные гости. Заседание началось с демонстрации видеоролика, посвящённого 50-му пленарному заседанию Межпарламентской Ассамблеи СНГ. Наполненный кадрами фото- и видеохроники и воспоминаниями тех, кто стоял у истоков организации, он представил собравшимся краткую историю Ассамблеи и её основные достижения за прошедшие годы.

Официально открыла пленарное заседание МПА СНГ председатель Совета Ассамблеи, председатель Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации **Валентина Матвиенко**. Она ещё раз обратила внимание присутствующих на значимость момента: «Сегодняшнее пленарное заседание нашей Ассамблеи носит отчасти юбилейный характер. И хотя с первого пленарного заседания прошло уже более четверти века, мы с не меньшим энтузиазмом продолжаем работать над реализацией целей и задач Ассамблеи, закреплённых в её уставных документах основателями нашей организации».

Ассамблея подвела итоги деятельности организации за последние полгода и выделила основные документы, рассмотренные накануне Советом МПА СНГ и вынесенные на данное пленарное заседание для утверждения парламентариями. Помимо нормативно-правовых актов, в их число вошли Перспективный план модельного законотворчества в СНГ на очередной период и План мероприятий, посвящённых 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов. В нынешнем году МПА приняла 23 документа, в том числе 11 данным заседании. Всего, по словам В. Матвиенко, за всё время деятельности МПА было принято 569 документов.

По завершении приветственных выступлений участники заседания перешли к обсуждению модельных законопроектов.

В общей сложности на заседании было принято 11 модельных законодательных актов, подготовленных постоянными комиссиями МПА СНГ:

- по правовым вопросам (модельные законы «О доверительном управлении имуществом и трасте», «Об обязательственном праве», «О нормативных правовых актах» и «О рекламе»);

- по аграрной политике, природным ресурсам и экологии (модельные законы «Об оценке экологического ущерба» и «Об экологическом туризме», Рекомендации по организации национальных центров экологической безопасности);

- по изучению опыта государственного строительства и местного самоуправления (Рекомендации по совершенствованию законодательства о статусе парламентариев государств – участников СНГ и модельный закон «О принципах разграничения имущества между государством, его субъектами и муниципальными образованиями»);

- по культуре, информации, туризму и спорту (модельные законы «О социальном туризме» и «О совершении нотариальных действий в электронной форме при трансграничном информационном обмене»).

Генеральный секретарь Совета МПА СНГ **Дмитрий Кобицкий** представил парламентариям Перспективный план модельного законодательства в Содружестве Независимых Государств на 2020–2022 годы,

Завершилось 50-е пленарное заседание МПА СНГ торжественной частью. Решением Совета МПА народному поэту Таджикистана, драматургу, киносценаристу, лауреату Государственной премии Республики Таджикистан в области литературы, искусства и архитектуры **Мухаммаду Гоибу** была присуждена премия Межпарламентской Ассамблеи имени Чингиза Айтматова. Также награды МПА СНГ и почётные грамоты были вручены ряду членов Ассамблеи и сотрудников Секретариата Совета МПА СНГ.

Накануне, 21 ноября состоялось заседание Совета МПА СНГ, где была одобрена повестка дня 50-го пленарного заседания.

Участники заседания заслушали информацию о решениях Совета глав государств СНГ от 11 октября 2019 года и Совета глав правительств СНГ от 25 октября 2019 года, которую представил Председатель Исполнительного комитета – Исполнительный секретарь СНГ **Сергей Лебедев**. Среди принятых на этих заседаниях документов он выделил Стратегию обеспечения информационной безопасности государств СНГ, особо подчеркнув, что её основным разработчиком выступила МПА СНГ.

Исполнительный секретарь СНГ рассказал членам Совета о ходе работы по актуализации положений Концепции дальнейшего развития СНГ и над проектом Стратегии его экономического развития на период

до 2030 года. Отдельный блок вопросов был посвящён организации наблюдения за выборами в государствах – участниках СНГ.

В преддверии 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов Совет обсудил вопрос о подготовке к его празднованию. Согласно плану, представленному на заседании Генеральным секретарём Совета Дмитрием Кобицким, в число мероприятий, посвящённых празднованию знаменательной даты, вошли: торжественное заседание, концерт, международная конференция, международный культурно-образовательный форум «Дети Содружества — наследники Великой Победы», видеоконференция «Молодёжь против героизации нацизма» и другие события. Члены Совета приняли решение утвердить план мероприятий, посвящённых 75-летию Победы, и просить парламенты стран Содружества оказать содействие в его реализации.

На заседании был представлен обзор законодательства в сфере ВИЧ/СПИД и миграции в государствах – участниках СНГ, подготовленный совместно Постоянной комиссией МПА СНГ по социальной политике и правам человека и Международной федерацией обществ Красного Креста и Красного Полумесяца. По мнению Постоянной комиссии, выраженному её секретарем **Евгенией Владимировой**, анализ законодательства позволит более предметно подойти к вопросу подготовки модельного закона «Об обеспечении равного доступа к услугам по профилактике и лечению ВИЧ-инфекции в государствах – участниках СНГ».

В КОНСУЛЬТАТИВНОМ КОМИТЕТЕ ПО МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ ЕВРАЗИЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОМИССИИ

21 ноября 2019 года в г. Москве состоялось шестое заседание Консультативного комитета по миграционной политике Евразийской экономической комиссии. От ВКП в заседании приняла участие **Вера Савинова** – заместитель руководителя Департамента по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся.

В заседании приняли участие представители Евразийской экономической комиссии, Исполнительного комитета Содружества Независимых Государств, уполномоченных и компетентных в сфере миграции органов государств – членов Евразийского экономического союза. Вела заседание директор Департамента трудовой миграции и социальной защиты **ЕЭК Паиза Суюмбаева**.

Два вопроса до заседания Консультативного комитета 20 ноября 2019 года обсуждались в рамках рабочей группы по вопросам миграции:

– об инициативе Евразийской экономической комиссии о предоставлении трудящимся, имеющим долгосрочные трудовые договоры, и членам их семей Особого статуса трудящегося ЕАЭС в государстве трудоустройства;

– об инициативе Кыргызской Республики по либерализации мер по закрытию въезда за совершение административных правонарушений в государстве трудоустройства.

Вопрос о проблемах, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты в странах Союза, стоит уже давно и рассматривается на Комиссии не первый год.

Договор о ЕАЭС обеспечил создание единого рынка трудовых ресурсов в рамках Союза, однако, как показала практика, трудящиеся и члены их семей продолжают сталкиваться с проблемами миграционного и социального характера. Так, например, имея право долгосрочного пребывания, трудящиеся обязаны каждый раз при въезде и выезде вставать на миграционный учёт. Имея право доступа к социальным благам, трудящиеся не могут ими воспользоваться в полной мере ни в одном государстве – члене Союза. У временно пребывающих граждан значительно ограничен доступ к финансово-кредитным операциям и госуслугам. Кроме того, крайне затруднён статистический учёт трудящихся-мигрантов. Например, в России в настоящее время учёт возможен только на основании уведомлений о заключении трудового или гражданско-правового договора и постановки на миграционный учёт с целью «работа». Данные по уведомлениям неполные, так как не все работодатели предоставляют эту информацию, например физические лица.

По некоторым экспертным оценкам, в 2017 году в России на миграционный учёт с целью « работа» были поставлены 821 тыс. граждан государств – членов ЕАЭС, при этом число полученных от работодателей уведомлений едва превысило 485 тыс. человек

Получается, что предполагаемая теневая занятость только этих 336 тысяч трудящихся привела к недополучению налогов и сборов на 61 млрд руб. Чтобы решить эти проблемы, Евразийская экономическая комиссия изучила вопрос правоприменения в сфере трудовой миграции и вышла с инициативой предоставления трудящимся ЕАЭС, имеющим долгосрочные трудовые договоры (свыше 1 года), и членам их семей особого статуса в государстве трудоустройства, подготовив Концепцию нормативного правового акта об Особом статусе трудящихся.

Цель разработки проекта этого документа заключалась в предоставлении трудящимся ЕАЭС, имеющим долгосрочные трудовые договоры, гражданско-правовые договоры или свидетельства о регистрации в ка-

честве индивидуального предпринимателя, а также членам их семей, объёма прав, который предоставляется иностранным гражданам, проживающим в данном государстве – члене ЕАЭС.

Обсуждение и в ходе рабочей группы и в ходе заседания Комитета не привели к окончательному решению вопроса, встретив особое несогласие со стороны МВД и Минтруда РФ. Сохранились и разногласия сторон по концептуальному подходу – закреплению формы и содержания Особого статуса путём внесения дополнения в Договор о Союзе либо путём заключения отдельного нормативного правового акта.

Вместе с тем члены Консультативного комитета согласились с тем, что проблемы миграционного и социального характера остаются, и поэтому необходима дальнейшая проработка инициативы Комиссии.

В ходе обсуждения инициативы Кыргызской Республики по либерализации мер по закрытию въезда за совершение административных правонарушений в государстве трудоустройства была достигнута договоренность о проведении дальнейшей работы по её рассмотрению. При этом участники заседания отметили, что в рамках государств проводятся конкретные действия по либерализации подобного законодательства, включая применение дифференцированного подхода в зависимости от тяжести совершённого правонарушения. Однако поскольку проблема существует, было принято решение продолжить работу в данном направлении. Участники заседания Комитета обсудили и одобрили внесение для рассмотрения на очередном заседании экспертной подгруппы сводной рабочей группы по внесению изменений в Договор о ЕАЭС инициативы Республики Армения, которая касается изменения первоначально заявленной гражданами цели въезда без выезда за пределы территории государства трудоустройства. К примеру, изменение с цели въезда «частная» на цель въезда «работа». Помимо этого, члены Комитета рекомендовали государствам-членам активизировать работу по подписанию двусторонних договоров о порядке взаимного пребывания граждан государств-членов и о реадмиссии.

Заключение таких соглашений предусмотрено пунктами «дорожных карт» по присоединению Республики Армения и Кыргызской Республики к Евразийскому экономическому союзу, утверждённых президентами государств-членов. Соглашения о порядке пребывания граждан регламентируют срок пребывания граждан без регистрации в течение 30 суток с момента въезда.

Также в ходе заседания было принято решение о целесообразности заключения Меморандума о взаимопонимании между Консультативным комитетом по миграционной политике при Коллегии ЕЭК и Федеральным государственным образовательным бюджетным учреждением высшего образования «Финансовый университет».

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ВЫСОКИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НАГРАДЫ
ПРОФСОЮЗНЫМ ЛИДЕРАМ**

21 ноября в Москве в Кремле состоялась церемония вручения государственных наград Российской Федерации. Президент **Владимир Путин** вручил ордена и медали за выдающиеся достижения в области культуры, медицины, спорта, производства. В числе награждённых – профсоюзные лидеры.

Президент вручил председателю Федерации независимых профсоюзов России **Михаилу Шмакову** орден «За заслуги перед Отечеством» II степени. В ответном слове Михаил Шмаков поблагодарил Президента за высокую награду и оказанную честь.

«Эта награда относится не только ко мне, но и ко всем тысячам, сотням активистов, которые работают в профсоюзах и которые

честно служат своей Родине. Мы в дальнейшем все намерены защищать права трудящихся так, чтобы жизнь у них была лучше с каждым днём. И будем всегда служить России, выполнять законы Родины, несмотря на некоторые неправильные трактовки наших законов», – сказал Михаил Шмаков.

Орден Александра Невского был вручён председателю Международного объединения профсоюзов работников связи, председателю Профсоюза работников связи России **Анатолию Назейкину**.

«У меня 55 лет стажа – как один день. Сегодня эту награду я прежде всего отношу к работникам связи России, которые работают и много делают», – сказал, благодаря за награду, Анатолий Назейкин.

ОТМЕНИТЬ НЕСПРАВЕДЛИВЫЙ НАЛОГ

Вопрос отмены налога на доходы физических лиц (НДФЛ) для

малоимущих граждан, постоянно поднимаемый Федерацией незави-

симых профсоюзов России, давно рассматривается в Правительстве Российской Федерации.

Поддерживают отмену НДС для малоимущих и в Совете Федерации РФ. В настоящее время предлагается освободить от уплаты налога тех россиян, которые получают зарплату на уровне прожиточного минимума, то есть 11 280 руб.

Иницилируемая ФНПР, начиная с середины 90-х годов, тема освобождения малоимущих россиян от налога на доходы физических лиц (попросту, подоходного налога) в связи с необходимостью введения прогрессивного налога уже более чем длительное время находится в числе актуальных в социально-трудовых отношениях.

Это социально справедливое предложение, потому что разница в уровнях доходов среди бедных, богатых очень высока, а в числе бедных почти четверть населения страны. И Минфин формально не против этой идеи (в отличие от введения прогрессивной шкалы

налогообложения), видя препятствием для реализации предложения «сложности администрирования», которые, при желании, Правительство в силах преодолеть. Тем более что, по данным Правительства, «собираемость налогов растёт» и бюджет становится профицитным (доходов больше, чем расходов).

Отмена НДС будет положительно воспринята как непосредственно малоимущими гражданами, так и населением в целом. Она приведёт к реальному улучшению положения граждан.

Как отмечалось на заседании Генерального совета ФНПР 30 октября, люди устали от ожидания перемен в трудовой сфере к лучшему. Они рассчитывают на справедливую экономику, где не будет низких зарплат и пенсий, непомерных налогов и высокого уровня бедности.

Частичное освобождение от уплаты НДС станет реальным шагом в эту сторону.

◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

В ГОСУНИВЕРСИТЕТЕ ПОДПИСАН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрация Бакинского государственного университета (БГУ) и Комитет профессионального союза (КПС) вуза подписали коллективный договор, *сообщает информационное агентство Тренд.*

Коллективный договор подписан с целью определения направ-

лений социально-экономического развития БГУ, создания достойных, безопасных условий труда для профессиональных групп работников образования, повышения заработной платы, социального обеспечения и дополнительных льгот.

Ректор **Эльчин Бабаев** на церемонии отметил, что документ подписан на основе соглашения, заключенного между Министерством образования и Республиканским комитетом свободных профсоюзов работников образования Азербайджана. Эльчин Бабаев сказал, что соглашение будет стимулировать развитие отношений между БГУ и КПС вуза на принципах социального партнёрства, отметив, что руководство университета всегда будет на стороне профсоюзного комитета. Ректор

также рассказал о новшествах в БГУ и подготовке к 100-летию юбилею.

Затем председатель КПС БГУ **Гусейн Мамедов** поблагодарил ректора Эльчина Бабаева за плодотворное сотрудничество и подчеркнул, что профком БГУ всегда будет защищать социальные, юридические и нравственные интересы сотрудников университета. Гусейн Мамедов выразил уверенность в том, что подписанное соглашение также будет стимулировать эту деятельность.

ЧТОБЫ ПАПЫ И МАМЫ БЛАГОПОЛУЧНО ВОЗВРАЩАЛИСЬ ДОМОЙ

15 ноября на пленарном заседании Республиканского комитета Независимого профсоюза работников связи Азербайджана был рассмотрен вопрос «Роль профсоюза в решении проблем охраны труда в современных условиях».

Председатель Республиканского комитета **Сеймур Оруджев**, который председательствовал на заседании, во вступительном слове отметил, что социальная политика, проводимая государством, особенно в последние месяцы, оказала положительное влияние на благосостояние людей и их семей, работающих в системе связи. Президент **Ильхам Алиев** не только повышает доходы граждан, но и заботится, чтобы они имели право жить и работать в соответствии с требованиями достойного труда.

Охрана труда – одна из ведущих миссий профсоюза. Пленум

рассмотрел работу, проделанную с начала года и наметил новые цели.

С докладом выступил заместитель председателя Республиканского комитета **Рашад Сафаров**. Он уделил основное внимание отраслевым соглашениям республиканского комитета с партнёрами и коллективным договорам в членских организациях. Профсоюз смог принять меры по материально-техническому и финансовому обеспечению охраны труда на основе этих документов. Регулярные проверки, рейды, проверки технического комитета республиканского комитета показывают, что большинство предприятий связи имеют современное технологическое оборудование. Для сотрудников созданы безопасные и комфортные условия труда. Каждой организации были предоставле-

ны инструкции по охране труда. Новые работники знакомятся и получают инструкции по работе с существующим оборудованием, безопасным использованием инструментов. Только после этого им разрешается работать самостоятельно. Сотрудники обеспечиваются специальной защитной одеждой. Всё это делается под контролем профсоюзных организаций.

По словам Р. Сафарова, в Президиуме РК обсуждались результаты более 230 проверок, проведенных техническим комитетом Республиканского комитета за последние три года. Ещё 4 проверки были проведены совместно с государственными контролирующими органами. Все отчёты были серьёзно проанализированы. Письменная информация по выявленным недостаткам была направлена руководителям соответствующих предприятий, указано время, необходимое для их исправления под контролем профсоюза.

Р. Сафаров подчеркнул поддержку Конфедерации профсоюзов

Азербайджана в области охраны труда, отметив, что отрасль активно участвует в ежегодной серии конференций и конкурсов, проводимых КПА по вопросам охраны труда и достойного труда.

«Мы сделали всё от нас зависящее, чтобы наши члены профсоюза работали безопасно и благополучно возвращались домой. Однако это не значит, что все проблемы решены. Некоторые объекты закончили свой срок службы, но, по крайней мере, оборудование остаётся. Есть также компании со слабым внутренним контролем. Разумеется, мы примем необходимые меры и для устранения этих недостатков».

Состоялось заинтересованное обсуждение доклада. Участники пленума рассказали о работе, которая проводится их первичными организациями на предприятиях, внесли содержательные предложения.

В мероприятии принял участие и выступил заместитель председателя Конфедерации профсоюзов Азербайджана **Джаваншир Алхасов**.

◆ ГРУЗИЯ

ГОТОВЫ К ДИАЛОГУ С БИЗНЕСОМ

На встрече в Тбилиси инициаторы законопроекта об изменениях Трудового кодекса страны, парламентарии, председатель Объединения профсоюзов Грузии, бизнес-омбудсмен, представители

бизнес-ассоциаций и другие заинтересованные стороны обсуждали предложенные поправки.

По заявлению председателя ОПСГ Ираклия Петриашвили, в пакете поправок, которые предла-

гаются внести в Трудовой кодекс, предусмотрена только часть норм Европейской социальной хартии. По его словам, новый Кодекс не только не увеличит теневую экономику, но выведет занятость из тени.

«Я за то, чтобы примириться с бизнесом, который основывается на интересах государства путём диалога, и внести в Кодекс определённые изменения. Абсурдным является мнение, что поправки в Кодексе будут способствовать росту теневой экономики. Наоборот, они выведут занятость из тени. Куда ещё расти? 58% занятости и так в тени», – считает И. Петриашвили.

Предложения, начиная с минимальной зарплаты и заканчивая другими инициативами, будут способствовать аккумулярованию больших сумм в бюджете, чтобы у государства было больше социальной ответственности перед гражданами. На самом деле эти

инициативы способствуют выведению денег из тени.

«Если сверхурочная работа не оплачивается по другому тарифу, сколько бы вы ни спорили с работодателем, в одиночку вы ничего не добьётесь. Могу сказать также, что повлечет за собой введение минимальной заработной платы. 130 тысяч человек в стране сегодня живут ниже уровня прожиточного минимума. Дело в том, что никто не соглашается работать за 20 лари в течение месяца. Сегодня ежемесячная зарплата в сфере бизнеса составляет ровно 20 лари. Но вы не сможете нанять никого за 20 лари. Что это значит? Это теневая занятость и уклонение от уплаты налогов. Есть люди, которые официально получают зарплату в размере 20 лари, и в бюджет не платят налоги. Реальная зарплата может составлять и 1000 лари, и выдается она «в конверте», а работодатель скрывается от налогов», – заявил И. Петриашвили.

◆ УКРАИНА

ПРОТИВ СУЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

14 ноября возле Верховной Рады Украины состоялась акция протеста, в которой приняли участие активисты всеукраинских профсоюзов и территориальных профобъединений, представители трудовых коллективов.

Члены профсоюзов провели митинг на площади Конституции

перед зданием Парламента с требованиями к проекту Госбюджета-2020 и в поддержку профсоюзного проекта Трудового кодекса.

Около пяти тысяч участников акции прошли по улице Грушевского к Кабинету министров и Верховной Рады Украины. Именно в этот день народные депутаты

рассматривали проект основной сметы страны на 2020 год, в которой не были учтены предложения профсоюзов о необходимости надлежащего финансирования бюджетной сферы, отраслей энергетики и промышленности. По мнению профсоюзов, это ставит работников и их семьи на грань выживания, может привести к массовым сокращениям и новой волне трудовой миграции из Украины.

Как объяснили люди, они пришли, потому что многое в Госбюжете не устраивает профсоюзы и простых работников. В частности, отмечали они, сейчас много теневой занятости и безработицы, происходит сокращение промышленного производства, в то же время растут цены. Действительно, если посмотреть на бюджет на следующий год, то зарплата и прожиточный минимум почти не растут. Митингующие выступали против таких перспектив.

«Наши требования: обеспечить необходимое финансирование отраслей бюджетной сферы, предусмотреть достаточную финансовую поддержку промышленным комплексам и вернуть долги безработным. Но в первую очередь все же думать о работниках и защищать их права, а не права олигархов», – подчеркивали участники акции.

Открыл митинг председатель Совместного представительного органа объединений профсоюзов, председатель Федерации профсоюзов Украины **Григорий Осовой**.

В выступлениях руководителей и представителей всеукраинских профсоюзных организаций и территориальных профобъединений, трудовых коллективов отмечалось, что властью уже внесены изменения в ряд законов, которыми государственные служащие и работники бюджетной сферы лишены прав на социальную защиту при высвобождении. На рассмотрение Парламента готовится либеральный проект Трудового кодекса, который содержит дискриминационные нормы в отношении трудовых прав наёмных работников и угрожает их коллективной защите.

Профсоюзы решительно против сужения трудовых прав украинцев, подрыва системы социального страхования и продажи земли в интересах крупного бизнеса, отмечалось в выступлениях.

Федерация профсоюзов Украины от имени 5 миллионов своих членов вышла со следующими требованиями к Правительству, Верховной Раде Украины и работодателям:

- размер минимальной зарплаты должен составлять – 7276 гривен;
- размер прожиточного минимума для трудоспособных лиц – 5640 гривен;
- размер минимальной пенсии – 3067 гривен;
- размер должностного оклада работника первого разряда ЕТС – 5640 грн

Профсоюзы также требуют выделить из Государственного бюджета Украины на 2020 год не ме-

нее 7% ВВП на образование и не менее 5% ВВП на здравоохранение. Настаивают на достаточном финансировании оборонно-промышленного комплекса, авиа-

строения, сельхозмашиностроения, угольной отрасли и других секторов промышленности для создания достойных рабочих мест в Украине.

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКИ ПРИШЛИ К ОФИСУ ПРЕЗИДЕНТА

14 ноября Профсоюз железнодорожников и транспортных строителей Украины провёл у офиса Президента массовую акцию протеста с участием около 2,5 тысяч человек, *сообщает сайт профсоюза.*

Профсоюз выдвинул Президенту и Правительству 15 требований.

Железнодорожники, прежде всего, возмущены намерениями разделения АО «Укрзалізниця» на три компании и низким уровнем заработной платы, что повлекло бы существенные трудности в укомплектовании штата в связи со значительным оттоком из отрасли квалифицированных рабочих и специалистов. В трудовых коллективах сложилась острая ситуация в связи с массовыми сокращениями и в целом значительным ущемлением социально-экономических прав и интересов работников.

Члены профсоюза крайне недовольны также тем, что не выполняются важнейшие нормы Отраслевого соглашения. Их беспокоят планы отчуждения непрофильных активов, среди которых больницы, здравницы, другие объекты социальной сферы. Вызывает недовольство принятие в ускоренном

режиме законов Украины, которые дают возможность запуска приватизационных и концессионных процессов, в том числе законопроекта «О железнодорожном транспорте», что порождает серьёзную опасность.

Проведены переговоры профсоюзной стороны с представителями Офиса Президента Украины, Министерства инфраструктуры, АО «Укрзалізниця». Участники встречи договорились о включении представителей профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины в рабочую группу, которая занимается разработкой согласованной версии законопроекта о железнодорожном транспорте Украины.

Солидарную поддержку позиции профсоюза выразили международные организации транспортников: Международная федерация транспортников, Европейская федерация транспортников, Международная конфедерация профсоюзов железнодорожников и другие общественные организации.

Однако вскоре ситуация обострилась.

«Во время нашего ноябрьского митинга нам удалось провести встречу с заместителем гла-

вы Офиса Президента Украины, представителями Министерства инфраструктуры и членами правления «Укрзалізниця». Мы обсудили проблемные моменты, ещё раз донесли до представителей власти и руководства УЗ свои требования, но никаких документов или соглашений по итогам встречи подписано не было. Вывод прост – представители власти просто отказались принять позицию профсоюзов», – прокомментировал глава Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей **Вадим Бубняк**.

Он также отметил, что 22 ноября Совет железнодорожников и транспортных строителей принял решение отправить Президенту **Владимиру Зеленскому** официальное письменное обращение, в котором ещё раз перечислили все требования и предупредили о намерениях перейти ко второму этапу забастовки.

Железнодорожники сообщили, что идут на вынужденные меры и начинают долгосрочную акцию протеста – «работу по правилам», когда сотрудники локомотивных депо выходят на работу, но без

соблюдения менеджментом всех норм и правил работать отказываются. Сотрудники предприятия будут работать, четко соблюдая все нормы и требования. А это значит, что локомотивные бригады, которые из-за дефицита кадров до сих пор отработывали по несколько смен сверхурочно, теперь будут работать, только следуя норме продолжительности рабочего времени. Кроме этого, локомотивные бригады будут строго соблюдать инструкции, прописанные в Правилах технической эксплуатации.

В профсоюзе заявляют, сейчас примерно 90% подвижного состава УЗ имеют неисправности, с которыми, по Правилам, их запрещено принимать и выпускать на линии. Например, часть локомотивов пассажирских поездов ездят с отключенными тяговыми двигателями. А это – запрещено ПТЭ, они вообще не должны выходить за пределы депо, как и локомотивы, бандаж которых меньше 45 миллиметров.

Железнодорожники говорят, в результате такой забастовки пассажирские и грузовые перевозки рано или поздно остановятся сами собой.

◆ **РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА**

ВОЗРОДИТЬ МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Премьер-министр Республики Молдова **Ион Кику** провёл первую встречу с представителями профсоюзов и объединений работодателей.

Практически сразу после своего назначения главой Правительства Ион Кику пригласил представителей профсоюзов и объединений рабо-

тодателей на совместную встречу. В диалоге глава исполнительной власти отметил, что он является сторонником здорового социального диалога, ориентированного на экономическое развитие страны и увеличение фискальной базы.

«Мы будем консультироваться с социальными партнёрами по соответствующим решениям. Я также хочу пригласить вас внести свой вклад в разработку плана действий Правительства, предназначенного для определения модернизации национальной экономики и повышения благосостояния людей», – заявил Ион Кику. – Мы намерены возродить механизм социального диалога и окажем вам необходимую поддержку там, где возможно и необходимо».

Премьер-министр подчеркнул, что Правительство намерено предпринять все необходимые шаги для реализации положений Соглашения об ассоциации и Соглашения о свободной торговле. В этом же контексте Ион Кику сказал, что произойдут изменения в области оплаты труда, особенно в тех секторах, где доходы работников очень малы.

«Мы переживаем сложный период, потому что не разработана фискальная политика на следующий год, нет и проекта по ректификации бюджета на 2019 год. Вот почему нам придется работать срочном режиме и пытаться найти общие точки с нашими социальными партнёрами», – отметил премьер.

ЗА ДОСТОЙНОЕ БУДУЩЕЕ В РОДНОЙ СТРАНЕ

«Стоп миграции!» – лозунг флешмоба, организованного Молодёжной комиссией Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы и группой студентов из Государственного университета медицины и фармации.

Эта акция является частью серии мероприятий, организованных в этом году НКПМ во время Национальной недели молодёжи, и прошла она в здании железнодорожного вокзала в Кишинёве.

Молодые люди скандировали, что хотят остаться дома, создать более благоприятные условия труда с достойной конкурентоспособной заработной платой, а также чтобы

их родственники и близкие, уехавшие на работу за границу, вернулись в Республику Молдова.

Этой акцией молодые люди хотят проинформировать власти, социальных партнёров и всё общество о необходимости осуществления эффективной социально-экономической политики на национальном уровне, которая бы защищала интересы молодёжи и способствовала бы минимизации миграции среди молодёжи из Республики Молдова.

Согласно данным исследования, подготовленного Национальным институтом экономических исследований в 2017 году, в ближайшие

десятилетия численность молодого населения будет резко сокращаться. В то же время около 41% молодых людей не принимают предложения о работе на рынке труда. Наряду с основными причинами, по которым молодые люди мотивируют свой отказ: низкая предлагаемая заработная плата (76%), неинтересная работа (около 10%), около 7% молодых людей отказались от предложения, потому что работа не соответствовала уровню полученной квалификации.

Во время Национальной недели молодёжи, Молодёжная комиссия НКПМ организовала «Профсоюзный час» в Экологическом колледже в Кишинёве и в Центре передового опыта в области медицины и фармацевтики «Раиса Пакало», а также другие информационно-просветительские мероприятия для молодёжи, прошедшие в этом году под лозунгом: «Голос молодёжи должен быть услышан, он вселяет уверенность в наше поколение!»

◆ КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

КРИТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРОЕКТА ЗАКОНА О ПРОФСОЮЗАХ

В Федерации профсоюзов Кыргызстана прошёл круглый стол на тему: «Обсуждение проекта Закона КР «О профессиональных союзах».

В работе круглого стола приняли участие члены Совета ФПК и сотрудники аппарата Федерации, представители Регионального офиса Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, Международной организации труда, Министерства труда и социального развития, неправительственных организаций, правозащитных организаций, организаций работодателей и члены межведомственной рабочей группы по совершенствованию трудового законодательства КР.

Заместитель председателя ФПК **Бабаева Рысгуль** отметила, что лоббируемый определёнными депутатами новый законопроект противоречит Конвенции МОТ № 144

о трёхсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм; также он противоречит статье 4 Конституции и статьям 29–34 Трудового кодекса Республики Кыргызстан. Она также подчеркнула, что в случае принятия законопроекта существует угроза существованию независимых профсоюзов в стране.

«Принятие закона о профсоюзах в предлагаемой депутатами редакции подрывает принципы независимости и добровольности деятельности профсоюзов, необоснованно расширяет полномочия председателя ФПК, исключает механизм его отстранения в случае нарушений и создаёт коррупционные риски», – заявила на круглом столе глава Правовой клиники «Адилет» **Чолпон Джакупова**.

«Недопустимо принятие такого законопроекта. Может быть

несколько вариантов, но решение этого вопроса сейчас в руках Президента КР. На Парламент уже надеяться не стоит. Профсоюзам необходимо активизироваться и работать в данном направлении», – считает известная правозащитница.

Национальный координатор МОТ в КР **Болот Ороков** отметил, что Кыргызстан ратифицировал 53 Конвенции МОТ, в том числе № 87, № 98 и № 144 о свободе объединения и трёхсторонних консультациях.

Также Кыргызстан взял на себя обязательства по достижению Целей устойчивого развития, в том

числе по п. 8.8 ЦУР о соблюдении трудовых прав.

Кроме этого имеется угроза исключения КР из программы ВСП+, дающей право стране торговать со странами ЕС по нулевым таможенным ставкам.

«Таким образом, необходимо привести проект в соответствие с требованиями национального и международного права и путём трехсторонних консультаций», – заключил Б. Ороков.

По итогам круглого стола была принята резолюция, которая была направлена Президенту КР, в Жогорку Кенеш КР и опубликована в СМИ.

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

ВЫБОРЫ НОСИЛИ ДЕМОКРАТИЧНЫЙ ХАРАКТЕР

Федерация профсоюзов с удовлетворением отмечает, что прошедшие 17 ноября 2019 года выборы депутатов Палаты представителей Национального Собрания седьмого созыва носили гласный, открытый и демократичный характер.

Профсоюзы приняли активное участие во всех этапах избирательной кампании. Среди всех общественных объединений профессиональные союзы в лидерах по представительству в избирательных комиссиях всех уровней. Это 9268 человек. Порядка 9 тысяч профсоюзных активистов обеспечили широкое наблюдение за выборами на всех избирательных участках страны. Благодаря этому национальный профцентр обладает полной и достоверной информацией о ходе избирательной кампании.

«Мы заявляем – выборы в Беларуси прошли в полном соответствии с законодательством нашей страны. Были созданы все необходимые условия для свободного волеизъявления граждан. Обеспечены открытость, прозрачность и полная транспарентность избирательного процесса. Системных нарушений нет. Технические вопросы, зафиксированные профсоюзными наблюдателями, в оперативном режиме решались избирательными комиссиями», – *говорится в опубликованном заявлении ФПБ.*

Федерация профсоюзов призывает всех национальных и международных наблюдателей также дать взвешенную и объективную оценку прошедшим выборам депутатов Палаты представителей Национального собрания седьмого созыва.

♦ ВЫЙДИ ИЗ ТЕНИ – ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!

3–5 октября 2019 года в городе Душанбе состоялась субрегиональная конференция на тему: «Меры по снижению уровня неформальной занятости. Проблемы в сфере достойного труда и соблюдение трудовых прав в неформальной экономике». В конференции приняли участие представители Правительства Таджикистана, профсоюзов Таджикистана, Узбекистана, Кыргызстана, Казахстана, России, Грузии, Азербайджана, Армении и МОТ.

Предлагаем вниманию читателей выступление лидера профсоюзов Таджикистана на тему конференции.

ОБ УЧАСТИИ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

*рассказывает Кодири КОСИМ,
председатель Федерации независимых
профсоюзов Таджикистана*

Политика глобализации наряду с прогрессом несёт массу социальных проблем. Одна из таких глобальных проблем, которая охватила все страны и континенты, – это проблема неформальной занятости.

Хочу отметить, что в Таджикистане принята важная государственная программа долгосрочного развития, Эта стратегия национально-го развития Таджикистана до 2030 года. В данном документе указана главная задача – увеличение уровня полной занятости населения и производительности труда на долгосрочный период развития в сфере труда. Понятие полной занятости подразумевает её разделение на три равные части: формальная занятость, неформальная занятость и трудовая миграция.

Необходимо отметить, что полная занятость способствует темпам экономического роста республики, сокращению уровня бедности, обеспечивает защиту трудовых прав и гарантий работников, является важным фактором высокого уровня и качества жизни населения республики. В настоящее время на рынке труда в Таджикистане сложилась такая ситуация: численность трудоспособного населения в республике составляет 5 млн 300 тыс., численность занятого населения – 2 млн 307,6 тыс., численность безработных – 54,0 тыс. Соотношение занятого населения и численности трудовых ресурсов составляет чуть более 40%. В Стратегии национального развития поставлена задача до 2030 года численность занятого населения увеличить до уровня 70%. Достижение прогресса в развитии рынка труда, создании достойных рабочих мест, сокращении уровня неформальной занятости можно обеспечить при создании необходимых условий. Прежде всего это разработка новых моделей программ, направленных на создание достаточного числа новых рабочих мест, увеличение доли формальной занятости в экспортных отраслях экономики, таких как текстильная, химическая, машиностроение, транспорт, связь, что, в свою очередь, может благотворно повлиять на тенденцию увеличения производительности и роста в других отраслях. Развитию данных программ может способствовать разработка и реализация целевых мер содействия занятости в регионах, перспективные краткосрочные программы занятости для молодёжи, женщин, мигрантов, а также центры занятости с внедрением современных технологий социальной инфраструктуры.

В вопросе уменьшения доли неформальной занятости, привлечения работодателей к социальному партнёрству и создания новых профсоюзных организаций имеются проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются профсоюзы республики, например:

- дисбаланс между увеличением численности трудоспособного населения и недостаточным количеством достойных рабочих мест;
- высокий уровень занятости в неформальном секторе;
- довольно невысокий уровень оплаты труда в формальном секторе;
- использование детского труда;
- дисбаланс между рынком услуг в сфере профессионального образования и рынком труда;
- высокий уровень трудовой миграции и как следствие отток квалифицированных кадров.

Два года назад в Таджикистане при технической поддержке МОТ совместно с Агентством статистики республики было проведено исследование с целью изучения уровня неформальной занятости в организациях и предприятиях республики.

Уровень неформальной занятости среди занятого населения без учёта агропромышленной отрасли снизился с 53% в 2009 году до 29,4% в 2016 году. Прогресс налицо, однако уровень неформальной занятости до сих пор достаточно высок. Какие необходимы действия, чтобы уменьшить долю неформальной занятости?

Содействие в организации достойных рабочих мест. С этой целью необходимо:

- мотивировать работодателей в особенности предпринимателей малого и среднего бизнеса к созданию предприятий инновационного и высокотехнологичного характера;

- обеспечить организацию конкурентного внутреннего рынка труда. В этой связи следует принять необходимые меры с учётом потенциала и возможностей молодёжи, женщин, социально уязвимой части населения и других категорий граждан, желающих начать своё дело;

- поднять на более высокий уровень профессиональное образование, разработать современные программы обучения и переподготовки кадров инновационного характера с учётом потребностей рынка труда и современных профессий;

- увеличение доли формальной занятости в различных сферах экономики путём мотивации работодателей в плане создания новых рабочих мест, предприятий и компаний с частным капиталом и установление для них преференций в виде налоговых льгот, льготных банковских кредитов, свободных экономических зон;

- пересмотреть политику оплаты труда работников в сторону увеличения, имея в виду, что инфляция и рост цен обесценивают заработную плату и понижают покупательскую способность людей, и как следствие, низкая заработная плата становится причиной ухода в неформальную занятость;

- диверсификация внешней трудовой миграции, посредством организации в учебных центрах предварительной подготовки трудовых мигрантов и членов их семей, обучение профессиям, языку, изучения трудового законодательства принимающей страны, обеспечение трудовых мигрантов информативными материалами правового характера.

Республика Таджикистан как субъект международного права ещё в начале 90-х годов прошлого века начала работу по имплементации международных трудовых норм в национальное законодательство. На сегодняшний день Таджикистан ратифицировал 51 конвенцию МОТ, 8 из которых – основополагающие конвенции. Наряду с этим, Таджикистан ратифицировал конвенции № 122 «О политике в области занятости» и № 142 «О развитии людских ресурсов», которые касаются занятости.

Следует отметить, что Лидер нации, Президент Республики Таджикистан, уважаемый Эмомали Рахмон получил в наследство разва-

ленное государство, раздираемое гражданской войной, с разрушенной экономикой. В короткий срок ему удалось остановить войну, вернуть на родину беженцев, восстановить вертикаль власти, поднять экономику из руин. В настоящее время Таджикистан динамично развивающееся государство, институционально оформленное, с хорошими макроэкономическими показателями и последовательной социальной политикой. В Конституции Республики закреплены права и гарантии граждан, в том числе в статье 35 – право гражданина на труд.

Основной документ, регулирующий трудовые отношения в государстве, это Трудовой кодекс республики. Профсоюзы Таджикистана в течении трёх лет совместно с социальными партнёрами работали над его новой редакцией. 23 июля 2016 года Трудовой кодекс был принят в согласованной редакции. Специалисты из МОТ дали высокую оценку тем положениям, которые были включены в обновлённый Кодекс.

Для развития трудовых отношений и координации деятельности государственных органов и организаций республики в вопросах укрепления социального партнёрства, соблюдения трудовых и социально-экономических прав и гарантий трудящихся, охраны и безопасности труда, создание благоприятного климата на рынке труда Правительством Республики Таджикистан были приняты соответствующие нормативно-правовые документы, касающиеся социальной политики. Только в сфере социальной защиты приняты 12 законов, регламентирующих действие различных категорий социальных услуг и гарантий граждан.

В августе 2003 года был принят Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения». Данный закон координирует общественные отношения в сфере занятости населения, определяет правовые, социально-экономические, организационные основы государственной политики в этом направлении.

Также постановлением Правительства Республики Таджикистан от 2 июня 2011 года была принята Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года. Это среднесрочная программа, основная цель которой оказание содействия в увеличении уровня занятости путём активизации трудоспособного населения, развития предпринимательской среды и предоставление широкого доступа к рынку труда, создание необходимых условий для предпринимателей по развитию экономики и созданию новых рабочих мест. В рамках реализации данной программы предпринимателями республики только за 2017 год было создано 146 новых организаций и предприятий и 2646 новых рабочих мест. Организации и предприятия созданы в лёгкой, угольной, горной, продовольственной промышленности, в строительстве. Например, в городе Яване построено ООО «Джунгтсай Мохир

цемент», предприятие по выпуску цемента, где создано 107 новых рабочих мест, из них 61 для женщин. Средняя оплата труда составляет 1400 сомони. На предприятии создана первичная профсоюзная организация.

Остальные законы регламентируют государственную политику в других направлениях социальной политики и касаются различных социальных групп.

Ситуация на рынке труда меняется с каждым годом. Внешняя политика государства ориентирована в направлении более тесной интеграции экономики с соседними государствами. Так, в марте 2019 года в городе Душанбе состоялась историческая пресс-конференция Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона и Президента Республики Узбекистан Мирзиёева Шавката Мирамоновича. Лидеры двух государств объявили о принятии курса на сближение отношений во всех сферах. В августе этого года в городе Ташкенте между профсоюзами наших государств было подписано соглашение о сотрудничестве. Предполагается сотрудничество в том числе и в социальной политике. Подобного рода внутренние и внешние изменения в лучшую сторону предполагают внесения изменений и в трудовое законодательство. В связи с этим в настоящее время ведётся работа по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс и закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах».

Для гармоничного развития трипартизма в республике созданы необходимые условия и соответствующая нормативно-правовая база, на должном уровне налажено сотрудничество между социальными партнёрами на всех уровнях.

Профессиональные союзы конструктивно взаимодействуют с властями и предпринимательским сообществом. В апреле этого года было подписано Генеральное соглашение между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей на 2018–2020 годы.

На сегодняшний день на основе Генерального соглашения заключены 17 республиканских отраслевых тарифных соглашений, 36 областных соглашений, 2 территориальных в городе Душанбе и 337 городских и районных соглашений, 11020 коллективных договоров в организациях и предприятиях республики.

Один из важных условий здоровых взаимоотношений между работодателем и работником это нормальная оплата труда. В советское время была стройная система оплаты труда, и она была введена повсеместно. В настоящее время данная система устарела и не работает в рамках рыночной экономики. Поэтому назрела необходимость разработки отечественных нормативов труда и заработной платы. Прежняя

концепция нормирования заработной платы была принята до 2016 года. Она была выполнена и дала хорошие результаты.

В течение последних двух лет профсоюзы активно сотрудничали с министерством труда по обсуждению и разработке проблем нормирования труда и совершенствованию системы заработной платы. В 2017 году было проведено исследование ситуации с нормированием и оплатой труда на предприятиях, организациях и учреждениях республики. В результате двухлетней работы межведомственная комиссия разработала Концепцию совершенствования системы нормирования труда и заработной платы в Республике Таджикистан на 2019–2026 годы. Данный документ доработан и находится на стадии согласования после чего он будет представлен на рассмотрение Правительству.

Работа по систематизации норм труда и заработной платы проводится во всех отраслях народного хозяйства.

Например, можно отметить самую сложную отрасль – здравоохранение. Два последних года при активном участии профсоюзов в системе здравоохранения была проведена серьёзная работа. В 2018 году были разработаны важные для отрасли нормативные документы: «Типовые штаты и штатные нормативы государственных организаций и учреждений системы здравоохранения Республики Таджикистан» и «Инструкция по оплате труда работников государственных организаций и учреждений здравоохранения Республики Таджикистан».

Разработка и принятие аналогичных документов способствует более полному использованию труда работников отраслей народного хозяйства, уменьшению доли неформальной занятости, стимулирует пополнение бюджета.

Другой важный фактор в деятельности профсоюзов это социальная защита населения. Осенью 2016 года Министерством здравоохранения и социальной защиты был инициирован Национальный диалог по минимальным уровням социальной защиты. В течение 2017 года было проведено три тура национальных диалога. На всех этапах профсоюзы республики активно действовали в составе рабочей группы и представляли предложения по улучшению социальной политики. В мае текущего года рабочей группой на рассмотрение был предложен проект «Оценки на основе национального диалога по вопросам социальной защиты». Главная цель этого документа – определение и установление минимального уровня социальной защиты в республике на современном этапе. Данный документ дополняет существующую нормативно-правовую базу социальной политики применительно к настоящему времени.

Хочу отметить, что на всех этапах разработки подобного рода документов и нормативов наши партнёры из МОТ оказывали и оказывают нам всемерную помощь, за что им огромная благодарность.

С 2015 по 2017 годы профсоюзы активно участвовали в разработке и реализации страновых программ по достойному труду и уменьшению доли неформальной занятости. В настоящее время разработана новая программа по достойному труду на 2019–2023 годы. Данный документ представлен на рассмотрение в Правительство Республики Таджикистан.

В Таджикистане выстраивается стройная система трудового законодательства и социальной защиты населения. Но, к сожалению, не все работодатели информированы об этих льготах, а некоторые, имея данную информацию, не идут на сотрудничество с профсоюзами. Это касается транснациональных компаний и предприятий, созданных за счёт иностранных инвестиций. Мы который год пытаемся создать профсоюзные организации в сотовых мобильных компаниях, однако это не удаётся, потому что работодатели не хотят сотрудничать с профсоюзами, мотивируя, что трудовой коллектив не хочет отчислений одного процента с заработной платы. На самом деле они боятся профсоюзов как общественного органа контроля по вопросам охраны труда.

В вопросах уменьшения доли неформальной занятости немаловажную роль играют средства массовой информации. Стоит отметить тот факт, что в мае этого года Федерация совместно с государственным каналом «Джахоннамо» организовало рубрику «Профсоюзы и общество». Ежемесячно в эфир выходят две передачи по различным направлениям деятельности профсоюзных организаций с социальными партнёрами, в том числе и пропаганда формальной занятости. Такие же передачи организованы областными советами профсоюзов в регионах республики. Помимо этого, Федерация и её членские организации выпускают свои печатные издания, которые выходят ежемесячно.

В различных регионах республики уже второй год при поддержке МОТ проводится театрализованная акция под названием «Выйди из тени, вступи в профсоюз!». Акция проводится совместно с актёрами Молодёжного театра и участием социальных партнёров Министерства труда, миграции и занятости населения и местных органов государственной исполнительной власти. Данная акция транслировалась по каналу центрального и местного телевидения.

Федерацией профсоюзов текущий год объявлен Годом первичной профсоюзной организации. Отраслевыми комитетами профсоюзов проводится работа по привлечению в ряды профсоюзов новых членов и вовлечение работодателей в социальное партнёрство, особенно в организациях с частным капиталом.

*Источник:
газета профсоюзов республики «Хамраъи»*

ПРОФСОЮЗЫ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СТРАНАХ СНГ

*Геннадий КОСОЛАПОВ,
Генеральный секретарь Международной
конфедерации профсоюзов железнодорожников*

За время после обретения независимости в государствах Содружества, по существу, созданы новые пенсионные системы. Однако уровень пенсий в большинстве стран не обеспечивает удовлетворение минимальных потребностей пенсионеров, составляющих крупную социальную группу населения стран СНГ – более 67 млн человек.

Первопричинами низкого уровня пенсионного обеспечения являются экономическая нестабильность и заниженная цена рабочей силы в странах региона. Поэтому без роста экономики и занятости, повышения уровня оплаты труда, реальной борьбы с теневой экономикой, профсоюзам сложно настаивать на увеличении доли расходов в ВВП на пенсионное обеспечение, пенсий при росте стоимости жизни.

Для многих государств СНГ основой пенсионных систем является государственное пенсионное обеспечение и государственное пенсионное страхование. В проводимых пенсионных реформах наметились следующие тенденции:

- при сохранении солидарной системы с дополнением её профессиональными обязательными либо добровольными негосударственными системами, предусматривается расширение накопительных элементов в пенсии;
- внедрение индивидуального учёта размера выплаченных работающими гражданами страховых взносов за период трудовой деятельности, заработной плате, трудовом стаже;
- увеличение минимального трудового стажа для назначения пенсии по возрасту;
- повсеместный характер приобрело увеличение возраста выхода на пенсию по старости на общих основаниях;
- следование общемировой тенденции выравнивания возраста выхода на пенсию женщин и мужчин;
- сохранение основной нагрузки по выплатам страховых взносов на работодателях;
- реорганизация пенсионного обеспечения, построенного с учётом профессиональных особенностей и связанных с ними условий труда.

Стоит заметить, что увеличение пенсионного возраста – это мировой тренд. Ещё с 2014 года ряд стран Евросоюза начали последовательно повышать возраст выхода на пенсию в среднем на полгода в год. К примеру, в Бельгии, Италии, Австрии, Греции, Португалии и

Германии к 2020 году этот показатель достигнет 67 лет. В Эстонии правительством готовится решение об увеличении возраста выхода на пенсию в 70 лет.

Минимальный трудовой стаж и возраст выхода на пенсию по возрасту в странах постсоветского пространства

Страна, начало реформ	Годы	Минимальный трудовой стаж для назначения пенсии по возрасту, лет		Возраст выхода на пенсию по возрасту на общих основаниях	
		мужчины	женщины	мужчины	женщины
Азербайджан, с 2017 г.	с 01.07.2019	нет		64 года	61 лет
	с 01.07.2021			65 лет	62 года
	с 01.07.2027				65 лет
Армения	2017	не менее 10		63 года	63 года
Беларусь, с 2017 г.	2019	не менее 17		61 год и 6 мес.	56 лет и 6 мес.
	2022	не менее 18,5 лет			
	2025	не менее 20		63 года	58 лет
Грузия	с 2017 г.	нет		65 лет	60 лет
Казахстан, с 2018 г.	2019	25	20	63 года	59 лет
	2027				63 года
Кыргызстан, с 2014 г.	2008	25	20	63 года	58 лет
Латвия, с 2014 г.	2019	15	15	63 года 6 мес.	
	2025			65 лет	
Литва, с 2012 г.	2019	15	15	63 года 10 мес.	62 года 8 мес.
	2026			65 лет	
Молдова, с 2017 г.	с 01.07.2019	15	15	63 года	58 лет 6 мес.
	с 01.07.2028				63 года
Россия, с 2018 г.	с 01.07.2019	10 лет		60 лет 6 мес.	55 лет 6 мес.
	2028	15 лет			
Таджикистан, с 2000 г.	с 2000	25	20	63 года	58 лет
Туркменистан		не менее 5		62 года	57 лет
Узбекистан, с 2000 г.	с 2017	не менее 7		60 лет	55 лет
Украина, с 2018 г.	2019	26		60 лет	59 лет
	2021	28			
	2028	35			
Эстония, с 2012 г.	2019	15		64 года	
	2024			65 лет	

Особое значение для трудящихся имеет право льготного выхода на пенсию за вредные условия труда. В Азербайджане, Армении, Беларуси, Кыргызстане, Молдове, России, Таджикистане, Узбекистане и Украине в пенсионном законодательстве есть право льготного выхода на пенсию по результатам аттестации рабочих мест. В Грузии и странах Балтии такого права нет.

Вместе с тем в Молдове и на Украине изменение пенсионного законодательства оставило в списках на льготную пенсию лишь 1–3 профессии железнодорожников. Поэтому профсоюз железнодорожников и транспортных строителей Украины настаивает на изменении закона страны и внес с 25 тысячами подписей соответствующую инициативу в Верховную Раду. Льготные пенсии в Таджикистане законодательно закреплены, однако взносы не отчисляются, пенсии не выплачиваются, список производств, работ, профессий не доработан, а эффективные меры сбора и контроля не применяются, так что можно говорить о «парализованности» закона.

Обращает на себя внимание способ финансирования с 2014 года льготных пенсий в Казахстане, учитывающий высокий уровень приватизации в стране и повышающий ответственность собственников за улучшение производств с вредными и тяжёлыми условиями труда, а там, где улучшение невозможно – за более высокую оплату и другие компенсационные меры. До сих пор расходы по льготным пенсиям в странах региона несут все плательщики страховых взносов, несмотря на то, что многие кампании и предприятия теперь приватизированы и их собственники должны инвестировать в улучшение условий труда.

Пенсионное обеспечение с учетом профессиональных особенностей и связанных с ними условий труда

Страна	Минимальный стаж для назначения пенсии по условиям труда, лет		Возраст выхода на пенсию по условиям труда	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Азербайджан	12,5 по условиям труда		60 лет	57 лет
Армения	25 по условиям	25 по условиям	59 лет	55 лет
Беларусь	25 по условиям	20 по условиям	на 5 лет раньше	
Грузия	нет			
Казахстан	При условии отчисления работодателем обязательных профессиональных пенсионных взносов в пользу работника и наличия накопленной суммы для покупки пенсионного сертификата страховой компании			
Кыргызстан	25 по условиям	20 по условиям	53 года	48 лет
Латвия	нет			
Литва	нет			

Молдова	15	15	63 года	58 лет
Россия	25 ^{12.5 по условиям}	20 ^{10 по условиям}	55 лет	50 лет
Таджикистан	Право есть, но закон не реализуется			
Туркменистан	-			
Узбекистан	-		55 лет	50 лет
Украина	26	28	55 лет	с 50 к 55 ^{за 10 лет}
Эстония	нет			

По закону в Казахстане работодатели дополнительно за счёт собственных средств производят отчисления обязательных профессиональных пенсионных взносов (ОППВ) в пользу работников, занятых на работах с вредными условиями труда в размере 5% от дохода работников. Перечень производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых работодатели уплачивают ОППВ, утверждается постановлением Правительства.

Если суммы обязательных пенсионных взносов, отчисляемых самим работником с 1998 года, взносов работодателей, осуществляемых с 2014 года, и добровольных пенсионных отчислений будет достаточно для покупки пенсионного аннуитета (сертификата), то работники имеют возможность более раннего выхода на пенсию.

Коллективными договорами или нормативными актами большинства железных дорог региона не предусмотрены дополнительные пенсионные льготы работникам, имеющим право на льготную пенсию за вредные условия труда, но в АО «НК «КТЖ», ОАО «РЖД», профсоюзами России и Украины предложен ряд программ в этом направлении.

В АО «НК «КТЖ», после отмены льготных пенсий в стране, с 2006 года машинистам и помощникам машинистов, достигшим 57-летнего возраста, введены отраслевые пособия по возрасту (ОПВ). Эти работники должны состоять в трудовых отношениях с компанией в должности машиниста и/или помощника машиниста не менее одного календарного года, иметь стаж работы в этих должностях не менее 12,5 лет и для назначения пособия расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон.

Сумма начисленного ОПВ составляет для лиц, уволившихся с должности:

- машиниста – 40-кратный размер месячного расчётного показателя по закону на соответствующий финансовый год (в 2019 году 2525 тенге, 6,5 долл.);
- помощника машиниста – 31-кратный размер месячного расчетного показателя.

Также 3 октября 2019 года решением Правления АО «НК «КТЖ» приняты «Правила раннего выхода на пенсию» с вводом в действие с 1 января 2020 года. Согласно Правилам, работники компании, которым

до достижения пенсионного возраста осталось 5 и менее лет, независимо от условий труда, имеют право на досрочное расторжение трудового договора по соглашению сторон и выплату ежемесячного пособия до достижения пенсионного возраста.

Льготная программа страхования от потери профессиональной трудоспособности работников локомотивных бригад и работников, связанных с безопасностью движения поездов, разработана при участии РОСПРОФЖЕЛ и реализуется страховыми компаниями ООО «Дорпрофзащита» и ООО «СК СОГАЗ-ЖИЗНЬ». Она напрямую не связана с пенсионной программой, но, как показывает практика, в основном адресуется возрастным работникам. В случае отстранения от работы по медицинским показателям, получая выплаты от страховой компании, работник может какое-то время не беспокоиться о финансовом положении, искать другую работу, переобучиться. Сегодня по данной программе застраховано 8 тысяч работников.

Важнейшей особенностью проводимых пенсионных реформ в странах Содружества является усиление накопительной составляющей, реформирование системы пенсионных льгот, связанных с особыми условиями труда. В некоторых странах негосударственные пенсионные фонды начинают играть определённую роль в общей пенсионной системе.

Следует особо отметить, что введение дополнительного пенсионного страхования в условиях стран СНГ должно дополнять пенсионную систему страны. Так, по данным МОТ, из двухсот стран с общими обязательными пенсионными системами, не более чем в 10 государствах они построены исключительно на накопительных принципах.

В странах СНГ возможности активного участия в финансировании накопительных систем для большинства населения ограничены. Положительные перспективы для накопительных систем открываются при создании корпоративных отраслевых негосударственных пенсионных фондов. В этом случае взносы в отраслевой НПФ помимо работников могут вноситься работодателями.

По этому пути пошли на железных дорогах России, где при участии РОСПРОФЖЕЛА создан отраслевой негосударственный пенсионный фонд (НПФ) «Благосостояние» и на 01.09.2019 пенсию получают более 347 тыс. человек средним размером около 9 тыс. руб. (около 142 долл.). Профсоюз Украины учредил НПФ «Магистраль» для железнодорожников страны с более 80 тыс. участников, но, к сожалению, он постоянно испытывает проблемы с финансированием со стороны АО «УЗ».

Создание НПФ – это коммерческий проект с социальным аспектом. Есть риски, и устойчивость НПФ помимо правильной стратегии его деятельности, постоянного контроля за его работой зависит и от числа вкладчиков. Наша отрасль достаточно многочисленна, имеет устойчивый положительный имидж, её многие предприятия во многих странах

региона являются градообразующими, что позволяет рассчитывать на значительное расширение числа вкладчиков в отраслевые НПФ.

Профессиональное пенсионное страхование в большинстве стран мира отличается тем, что там, как правило, отсутствуют льготные пенсии. Льготы, предоставляемые лицам, работающим во вредных и тяжёлых условиях, носят очень ограниченный характер. Работа во вредных условиях не признается основанием для льготных пенсий. Улучшение условий труда – это проблема владельца, работодателя, и за неблагоприятные условия он должен вводить соответствующие доплаты работникам.

В западноевропейских странах наряду с соответствующей оплатой труда распространены профессиональные негосударственных пенсионные системы, действующие на основе коллективных договоров между работодателями и работниками. Они выступают в роли дополнительных (по отношению к общегосударственным) пенсионных программ и функционируют при минимальном государственном регулировании. У профессиональных пенсий есть преимущество – они требуют относительно малых административных расходов. Более того, предприятия могут учредить профессиональные пенсии без особой помощи или вмешательства со стороны государства.

Однако расчёты показывают, что пенсии по возрасту у работающих в особых условиях могут быть на 10–30% ниже, чем у работающих в обычных условиях, из-за меньшего стажа. И в первую очередь это отразится на женщинах. Исправить ситуацию могло бы увеличение тарифа отчислений. Но это увеличит страховую нагрузку на работодателя, что вряд ли возможно. Причём для работников-женщин увеличение должно быть почти двукратным, чем для мужчин, что снизит конкурентоспособность женщин на рынке труда и будет способствовать их отсеву.

Ряд экспертов полагает, что для работников могут стать привлекательными не профпенсии, а выплата надбавок по колдоговору. Размер страховой ставки может составить от 9% до 25% зарплаты.

В этой связи профсоюзам необходимо настаивать на ратификации Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», её воплощение в национальном законодательстве и добиваться увеличения доли расходов государства на пенсионную систему в ВВП.

Профсоюзам необходимо продолжать борьбу за повышение заработной платы работников, как определяющего условия для формирования средств пенсионного страхования, развития дополнительных форм пенсионного обеспечения, а также используя возможности колдоговорного процесса добиваться повышения уровня и качества жизни пожилых людей, их социальной защиты, пенсионного обеспечения и медицинского обслуживания.

О МЕХАНИЗМАХ ЗАЩИТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТРУДЯЩИХСЯ В СЛУЧАЕ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ (БАНКРОТСТВА) ПРЕДПРИЯТИЙ (ОРГАНИЗАЦИЙ) В СТРАНАХ РЕГИОНА И МИРА*

В связи с важностью защиты требований трудящихся в случае несостоятельности их работодателя во Всеобщей конфедерации профсоюзов проведено обобщение имеющихся механизмов защиты заработной платы в независимых государствах, где действуют членские организации, в странах мира и международных норм с целью выработки общей позиции профсоюзов региона по данному вопросу на современном этапе развития.

Основными международными нормами МОТ по данному вопросу являются: ст. 11 Конвенции № 95 1949 года об охране заработной платы, ст. 11 Конвенции № 17 1925 года о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве, Конвенция № 173 1992 года о защите требований трудящихся в случае несостоятельности их работодателя.

Конвенцию № 95 1949 года ратифицировали из стран региона: Азербайджан (1992 год), Армения (за исключением ст. 11 в силу ратификации Конвенции 173 от 1992 года, приняв обязательства по части II, – 2004 год), Беларусь (1961 год), Казахстан (2015 год), Кыргызстан (1992 год), Молдова (1996 год), Россия (за исключением ст. 11 в силу ратификации Конвенции 173 от 1992 года, приняв обязательства по части II, – 1961 год), Таджикистан (1993 год), Украина (за исключением ст. 11 в силу ратификации Конвенции 173 от 1992 года, приняв обязательства по части II, – 1961 год).

* Публикуется в сокращении. Полная версия записки со всеми приложениями доступна на сайте ВКП в разделе «Аналитические материалы».

Положение Конвенции № 95 предусматривает, что в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке, трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов.

Следует отметить, что ст. 17 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик (утв. Верховным Советом СССР 31 мая 1991 год № 2211-1) и соответственно гражданскими кодексами всех республик была предусмотрена сверхпривилегия по выплате зарплаты без каких-либо ограничений – что заработали трудящиеся, то они и должны были получить при банкротстве предприятия. Предусматривалось, что в первую очередь гасились долги по выплатам за причинение вреда жизни или здоровью, затем долги по зарплате, и на третьем месте – платежи в бюджет, на соцстрах и соцобеспечение.

В настоящее время в большинстве независимых государств региона в гражданских кодексах закреплена привилегированная позиция трудящихся на получение заработанных средств при банкротстве предприятий.

Но при этом в ряде стран региона первое место отдается кредиторам, правовое положение которых регулируется ипотекой, залогом, залогом. По сообщениям ряда членских организаций, практика банкротства показывает, что в большинстве случаев активы работодателей заложены банкам для получения займов либо другим экономическим агентам для погашения задолженности.

В отдельных странах привилегия по выплате трудящимся заработанных средств уступает выплате текущих налоговых платежей в бюджет и социальные фонды, которые выплачиваются вне очереди. Так, в Гражданском кодексе РФ зафиксирована сверхпривилегия трудящихся на получение заработанных средств при ликвидации предприятия. Но в связи с тем, что в настоящее время обанкротившиеся предприятия, как правило, не ликвидируются, а происходит их санация (то есть предприятие продолжает работать), в Налоговом кодексе, в Законе о банкротстве, ряде других законодательных актов (ФЗ № 186, № 127) законодатель разделил долги по зарплате и платежи в бюджет на возникшие до подачи заявления о банкротстве и текущие и установил к ним разные режимы выплат. При банкротстве предприятия в связи с неплатежеспособностью сначала вне очереди уплачиваются текущие платежи в бюджет, и лишь потом рассчитываются с трудящимися. То есть в данном случае нормы гражданского права не действуют, их действие распространяется только на платежи, возникшие до подачи заявления о банкротстве (да и здесь имеются нарушения законодательства). Если же есть долги по текущим выплатам зарплаты, то они в реестр требований кредиторов не включаются, и на них привилегия не распространяется. Аналогичная ситуация в Казахстане, ряде других стран.

Конкуренция между исками налоговых органов и исками трудящихся является чрезвычайно трудной проблемой. Если налоговые

органы имеют приоритет более высокий перед исками трудящихся, есть опасность, что привилегия, предоставляемая последним, приобретает чисто формальный характер, поскольку после выплаты налогов и платежей государству ничего (или почти ничего) не останется, чтобы заплатить трудящимся.

Именно поэтому большое число стран предоставляет искам трудящихся или, по крайней мере, части этих исков привилегию более высокого порядка, чем искам государства и учреждений социального обеспечения. Так обстоит дело на практике в большинстве стран Европы, во франкоговорящих странах Африки и Латинской Америки, а также в некоторых странах Азии (например, в Индонезии и на Филиппинах). В США Федеральное законодательство о банкротствах от 1978 года следует тому же принципу, хотя прежде иски государства имели преимущество перед исками трудящихся. В Бразилии в Кодексе о налогах от 1966 года предусматривается, что иск государства имеет преимущество перед всяким другим иском, кроме исков, регулируемых трудовым законодательством. В Мали в Кодексе о труде указывается, что иски трудящихся, премии, комиссионные вознаграждения, различные пособия, всякого рода компенсации и, наконец, денежная сумма, выплачиваемая за возмещение вреда, имеют преимущество перед всеми другими привилегированными исками, включая иски государства. Наиболее радикальное решение имеется в Дании, где были ликвидированы почти все привилегии, кроме привилегии для исков трудящихся.

Но имеются и страны, в которых иски государства пользуются привилегиями более высокого порядка, чем иски трудящихся. Это, например, Доминикана, Египет, Ливан, Ливия, Швеция, Япония.

В ряде стран, таких как Индия, Кения, Нигерия, Пакистан, Великобритания, Сингапур, иски по поводу зарплаты и другие соответствующие иски занимают равное положение с исками государства. В Чили иски трудящихся пользуются привилегией более высокого порядка, чем иски государства, после которых следуют иски по поводу компенсации в случае увольнения.

Вся эта практика не входит в противоречие с Конвенцией № 95, поскольку по этому вопросу там дана отсылка к национальному законодательству.

Прошло 70 лет после принятия Конвенции в 1949 году. И несмотря на то, что в ней имеются очень полезные и нужные положения, касающиеся различных аспектов охраны заработной платы, защита работников посредством привилегий оказалась не слишком удовлетворительной. Первая проблема данной статьи связана с тем, что в 1949 году законодательство о банкротстве строилось на несколько иной философии, чем современное. В то время банкротство подразумевало немедленное закрытие предприятия и соответственно автоматическое увольнение работников в связи с ликвидацией работодателя.

Справочно. Примерно до середины XX века при проведении процедур, связанных с неплатежеспособностью, руководствовались

тем представлением, что необходимо наказать всех тех, кто оказался неспособным успешно вести свои дела. Исходили из того, что руководитель терпящего банкротство предприятия является недостойным человеком, который должен исчезнуть из делового мира. Это представление уходит своими корнями в давние времена – в римском праве неплатежеспособность влекла за собой позор бесчестия. Даже в XVIII в. в Англии были случаи, когда деловой человек осуждался на смертную казнь за злостное банкротство, да и в XIX в. неплатежеспособность часто означала долговую тюрьму.

В основе такого представления лежало убеждение, что все экономические трудности предприятия являются результатом в первую очередь плохого руководства. Теперь же стало понятно, что финансовые трудности предприятия, помимо плохого управления, могут быть вызваны и другими причинами. Пришло понимание, что многие предприятия, против которых возбуждены дела по неплатежеспособности, заслуживают того, чтобы их спасти, поскольку по существу они жизнеспособны, несмотря на трудности, которые могут быть серьезными, но, тем не менее, временными. Ведь помимо того, что ликвидация предприятия создает большие проблемы для кредиторов, поставщиков, это всегда является драматическим событием для многих трудящихся, которые лишаются средств к существованию, что особенно важно сейчас в условиях значительных неопределенностей и рисков в экономике.

Вторая проблема ст. 11 связана с тем, что предусмотренная здесь система привилегий оказалась недостаточно эффективной. Дело в том, что долги по зарплате, несмотря на свой привилегированный статус, подлежат оплате лишь после погашения других долгов работодателя. Если денег работодателя оказывается недостаточно, долги перед работниками остаются непогашенными и работники могут остаться без средств к существованию. Даже в тех правовых системах, где требования работников находятся в самой первой очереди для погашения задолженности, денег несостоятельного работодателя может не хватить для погашения всех долгов перед работниками.

Практически привилегия трудящихся не действует при банкротствах, когда реализуемый актив незначителен или вообще отсутствует. Кроме этого, часто производство дела о банкротстве вообще не возбуждается, если у предприятия нет активов или они настолько малы, что никто не хочет возбуждать дело, которое займет много времени, вызовет большие издержки и вряд ли окажется успешным. На практике предприятия просто исчезают, а вместе с ними и предприниматели без всяких последствий для себя.

Нельзя не отметить и то, что в ст. 11 устанавливается ограничение на подлежащую защите заработную плату, но при этом не указывается минимальный порог. Кроме этого, отсылка к национальному законодательству, которое определяет уровень привилегии для исков трудящихся, в ряде случаев приводит к тому, что иски

по налогам государству идут впереди выплаты долгов по зарплате, что приводит к получению трудящимися лишь незначительной части заработанных средств.

Как свидетельствуют имеющиеся данные по странам региона, где действует система привилегий, задолженность по зарплате работодателей-банкротов погашалась лишь на 30–70%, т.е. примерно половина работников таких работодателей не получала причитающихся им денежных средств.

Эти недостатки системы привилегий ещё более усугубляются двумя факторами: во-первых, судебные процедуры настолько сложны, что в них трудно эффективно участвовать без помощи специалистов; во-вторых, с точки зрения трудящегося, регламентация и производство выплат является продолжительной по времени процедурой, а человеку нужно ежедневно обеспечивать себя и семью средствами существования. Поэтому значительная часть трудящихся в высшей степени нуждается в ускоренной выплате долгов по зарплате, поскольку всякая задержка может иметь самые серьезные последствия для жизни.

С момента принятия Конвенции № 95 1949 года произошли большие изменения. В настоящее время в связи с социально-экономическими последствиями банкротства предприятий все большее значение придается их восстановлению, т.е. по возможности прилагаются усилия по сохранению и восстановлению неплатежеспособных предприятий и обеспечению занятости, а не их ликвидации.

Поэтому во многих государствах процедура банкротства предполагает продолжение функционирования предприятия либо временно, с тем, чтобы оно имело возможность расплатиться со своими кредиторами, либо с целью оздоровления (санации) его финансового состояния. При этом платежи этого предприятия кредиторам приостанавливаются. Приостановка платежей не может в полной мере распространяться и на заработную плату работников, которые продолжают выполнять свои трудовые обязанности у работодателя, проходящего процедуру банкротства. В отношении долгов по заработной плате, возникших после начала процедуры банкротства, также вводятся системы привилегий.

И не случайно в действующем в настоящее время законодательстве всё чаще отдается предпочтение тому, чтобы отделить судьбу оказавшегося банкротом предпринимателя от судьбы предприятия, тем самым позволяя последнему продолжить свое существование при новом руководстве после банкротства. Появились процедуры предупреждения о возможности банкротства, процедуры мирного урегулирования, санации и другие превентивные процедуры. То есть теперь многие из процедур направлены прежде всего на защиту от банкротства.

При этом во многих государствах мира были приняты меры по усилению защиты исков трудящихся по заработной плате – был

введён ещё один эффективный механизм – гарантийный институт. В Западной Европе, например, с 1967 года действуют гарантийные фонды заработной платы. Впервые такие фонды были созданы в Бельгии в 1967 году, затем в 1968 году в Нидерландах, в 1970 году – в Швеции, в 1972 – в Дании, 1973 – в Финляндии, Норвегии, Франции, 1974 – в ФРГ, 1975 – Великобритании, 1976 – в Испании, 1977 – в Австрии, 1981 – в Греции, 1982 – в Швейцарии, 1984 – в Ирландии, в 1985 году – в Португалии. Помимо Западной Европы, гарантийные учреждения были созданы в Японии, Израиле, Аргентине, ряде других стран, в канадских провинциях Манитоба и Квебек, в штате Орегон в США.

Эти фонды стали подлинными системами страхования, гарантирующими выполнение обязательств предпринимателя в отношении своих трудящихся и обеспечивающими страхование от риска, связанного с неплатежеспособностью предприятия. В этом случае выполнением предпринимателем своих обязательств гарантируется посредством вмешательства независимого учреждения, а правила функционирования этих институтов соответствуют принципам социального страхования – обязательное участие, солидарность, финансирование за счёт отчислений от фонда заработной платы.

В этом состоит одно из главных отличий между системой привилегий и гарантийным фондом заработной платы. При системе, основанной на привилегии, каждый предприниматель несёт индивидуальную ответственность за собственную неплатежеспособность в том смысле, что он может выполнить обязательства в отношении своих долгов только в рамках своих активов. А функционирование гарантийного фонда основано на принципе коллективной ответственности, согласно которому все предприниматели разделяют коллективно «риск предприятия» каждого предпринимателя в том, что касается исков трудящихся по заработной плате. Прослеживается сходство со страхованием других социальных рисков.

Кроме этого, в определённых случаях гарантия может также вступать в действие, если не начата процедура банкротства. Так, в Бельгии гарантия начинает действовать в случае закрытия предприятия, то есть когда предприятие или одно из его отделений прекращает основную деятельность или когда сокращается более четверти среднего числа трудящихся или по усмотрению гарантийного фонда в случае слияния и продажи предприятия. Гарантия может в исключительных случаях и с согласия министра действовать при реконструкции предприятия.

Финансируются фонды за счёт обязательных взносов, которые в большинстве стран производятся только предпринимателями, которые, как считается, должны нести ответственность за возможную неплатежеспособность. Обычно размер взносов рассчитывается и имеет свой потолок. Они могут изменяться с тем, чтобы обеспечить, по мере возможности, равновесие между затратами и поступлени-

ями. А затраты могут сильно колебаться в зависимости от экономической ситуации.

Справочно. По имеющимся данным, с относительно низкого уровня взносы в странах Европы возросли в конце 70-х – начале 80-х годов (годы кризиса), а после кризиса стали уменьшаться. Так, в Австрии размер взносов, подпрыгнув с 0,1% в 1981 году до 0,8% в 1983–1984 годах, снизился до 0,5% в 1985 году и 0,2% в 1986 году. В Испании, где размер взносов менялся с 0,2% до 1,1%, он составил в 1989 году 0,55%. Во Франции размер взносов, повысившись до 0,35% в 1985 году, сократился до 0,24% в 1989 году и составил 0,15% в 1990 году.

При этом гарантийные институты играют второстепенную роль по долгам предпринимателей. Они оплачивают иски трудящихся только в случае отсутствия активов в конкурсной массе после объявления о неплатежеспособности. Поэтому они всегда могут требовать выплаты авансированных сумм в привилегированном порядке, как трудящиеся. Однако подход гарантийных институтов состоит в том, чтобы не требовать возмещения, если это угрожает ликвидации предприятия и потерей рабочих мест. Они могут также отказаться от своей привилегии или не возражать против переноса сроков выплаты долгов предприятий до момента его оздоровления. Так, в Финляндии Государственному совету и Министерству труда разрешено предоставлять «по убедительным причинам, связанным с защитой занятости, или по аналогичным причинам» предприятию-должнику отсрочку для возмещения средств, которые гарантийный фонд выплатил трудящимся, полностью или частично аннулировать долг.

Следует отметить, что гарантийные системы заработной платы, как правило, не влекут за собой создание новых органов управления, так как в большинстве стран они управляются уже существующими административными учреждениями, включая учреждения социального страхования и обеспечения.

Созданные институты являются, как правило, универсальными, хотя могут быть некоторые исключения и ограничения. Например, в ряде стран из сферы охвата исключается руководящий состав кадров управления – члены совета управляющих и управляющие в Германии, руководящие работники в Швеции и Швейцарии, управленческий персонал в Австрии и Франции. Кроме этого, например, гарантия может распространяться только на ту часть заработной платы, которая необходима для жизнеобеспечения, или охватывать большую часть иска трудящихся.

Как правило, гарантия охватывает все основные элементы вознаграждения, включая основную зарплату и надбавки, а также ряд дополнительных выплат (премии, оплата отпусков, выплаты по нетрудоспособности). В большинстве стран (кроме Португалии, Японии) гарантируется также компенсация в связи с прекращением трудовых отношений. Но выплаты из гарантийных институтов по

разным причинам никогда не бывают неограниченными. При этом в законодательстве большинства стран уровень минимальной защиты, предусмотренный ст. 11 Конвенции № 95, уже давно превзойден.

Для того чтобы трудящиеся могли воспользоваться системой гарантии заработной платы, необходимы три основных условия. Прежде всего, иски, которые они требуют оплатить, должны защищаться гарантией. Затем причиной, по которой предприниматель не выполняет своих обязательств в отношении трудящихся, должна быть неплатежеспособность. И, наконец, должны отсутствовать имеющиеся в непосредственном распоряжении активы для оплаты по искам трудящихся, так как только в этом случае гарантийный институт предоставляет соответствующие средства.

В Европейском союзе уже в 1980 год была принята Директива ЕС о сближении законодательств государств-членов в области защиты наёмных трудящихся в случае объявления о неплатежеспособности предприятия, где был прописан такой механизм как гарантийный фонд заработной платы.

Учитывая практику многих государств с целью усиления защиты работников, МОТ в 1992 году приняла Конвенцию № 173 о защите требований трудящихся в случае несостоятельности их работодателя. Здесь указываются более конкретные стандарты относительно статуса и пределов привилегированного статуса работников при процедуре банкротства, а также предлагаются новые подходы к защите работников, в частности институт гарантийных учреждений. Вместе с одноименной Рекомендацией № 180 данная Конвенция содержит два блока гарантий в отношении работников. Первый блок (разд. II Конвенции № 173 и Рекомендации № 180) посвящён положению работников в качестве привилегированных кредиторов при банкротстве работодателя. В этой части развиваются и частично пересматриваются положения ст. 11 Конвенции № 95. Второй блок (разд. III Конвенции № 173 и Рекомендации № 180) связан с деятельностью гарантийных учреждений.

К сожалению, из независимых государств, где имеются членские организации ВКП, Конвенцию № 173 ратифицировали только три государства (Армения – 2005 год, Россия – 2012 год, Украина – 2006 год) и то только в части II, касающейся применения механизма привилегий при защите заработной платы при неплатежеспособности предприятия. Безусловно, это усилило позиции трудящихся по защите заработной платы. Но в современных условиях этого недостаточно. Пока ни одно государство региона не взяло на себя обязательство по созданию и использованию такого института, как гарантированный фонд заработной платы.

При этом следует отметить, что в Беларуси, в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса, для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности

(банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать на уровне предприятия резервный фонд заработной платы. Порядок его формирования регламентирован Положением о резервном фонде заработной платы, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 год № 605.

В соответствии со ст. 162 Трудового кодекса Республики Таджикистан в случае несостоятельности (банкротства) работодателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством Республики Таджикистан случаях, работодатели обязаны создавать резервный фонд заработной платы для обеспечения выплаты, причитающейся работнику зарплаты, а также предусмотренных законодательством республики, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами гарантийных и компенсационных выплат. Размер этого фонда, основания и порядок его использования определяются Правительством.

Схожая норма существовала в Республике Кыргызстан (ст. 236 прежнего Трудового кодекса), в новом Трудовом кодексе данная норма отсутствует, имеется только отсылка к действующему законодательству.

Таким образом, на сегодняшний день в мире существует два механизма защиты заработной платы трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия – это система привилегий и система гарантированного фонда заработной платы.

В большинстве государств региона действует система привилегий при ликвидации предприятий в связи с банкротством. В Беларуси, Таджикистане создана определенная система защиты исков трудящихся за счёт формирования резервного фонда на каждом предприятии. Гарантийные институты на национальном уровне в независимых государствах пока не созданы. Но в условиях четвертой промышленной революции, цифровизации экономики, значительной неопределённости и рисков для обеспечения занятости населения всё большее значение приобретает восстановление предприятия, его реорганизация. И здесь более эффективный способ защиты – создание гарантированного фонда заработной платы на национальном уровне. Объединения профсоюзов в отдельных странах региона уже ставят этот вопрос перед органами власти.

Активно выступает в этом вопросе Федерация профсоюзов Беларуси. Идея создания национального гарантированного фонда была высказана Президенту Республики Беларусь и им поддержана. В 2017–2018 годах профсоюзы выходили с рядом инициатив, направленных на проработку дополнительных мер по повышению уровня социальной защищенности работников. Внесены предложения по введению страхования рисков от невыплаты зарплаты, по

созданию в рамках действующего законодательства механизма по применению резервного фонда выплаты зарплаты, по корректировке закона об экономической несостоятельности (банкротстве). В настоящее время на правительственном уровне ведется работа по выработке качественно новых подходов к решению этих вопросов.

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы представила Парламенту республики законопроект о создании, функционировании и использовании Фонда гарантирования требований по выплате зарплаты. Кроме этого профцентр настоятельно призывает Правительство РМ инициировать процедуру ратификации Конвенции МОТ № 173 в полном объёме.

Федерация независимых профсоюзов России неоднократно ставила этот вопрос перед органами власти. Позицию профсоюзов разделяют ряд депутатов Госдумы Федерального Собрания РФ. В Генеральном соглашении на 2018–2020 годы социальные партнёры зафиксировали обязательства о реализации мер по защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатёжеспособности организации. Позиция ФНПР исходит из необходимости применения обоих способов защиты заработной платы трудящихся – и с помощью системы привилегий, и с помощью создания гарантированного (страхового) фонда на национальном уровне.

Представляется, что во всех странах региона вопрос защиты исков трудящихся при неплатежеспособности (банкротстве) предприятий является актуальным. Однако создание механизма такого фонда процесс нелегкий, включая порядок функционирования фонда, нормативы отчислений в него и др.

Необходимо быть готовыми к тому, что представители предпринимателей (нанимателей) будут выражать серьёзные сомнения относительно жизнеспособности гарантийных фондов заработной платы как универсального решения. Будет высказываться мнение, что это дополнительная нагрузка на бизнес, что их трудно создавать, ими трудно управлять, и они довольно уязвимы для мошенничества.

Но думается, в каждом государстве наряду с системой привилегий могут быть найдены гибкие решения, направленные на обеспечение эффективной защиты заработной платы трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия путём создания такого механизма, как гарантированный фонд заработной платы. В этих целях необходимо начать или продолжить соответствующие консультации и работу на трёхстороннем национальном уровне.

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

ВСТРЕЧИ КОЛЛЕГ ВЗАИМНО ОБОГАЩАЮТ

Очередной «итальянский» семинар МКПРВТ

*Николай СУХАНОВ,
секретарь по международным делам
Международной конфедерации профсоюзов
работников водного транспорта*

В последние годы в Италии регулярно проводятся совместные семинары, организуемые Международной конфедерацией профсоюзов работников водного транспорта и Итальянской федерацией работников транспорта, входящей в Итальянскую конфедерацию профсоюзов трудящихся (ИФТ–ИКПТ, насчитывает около 4 млн членов). В работе этих семинаров принимали участие представители членских и ассоциированных с МКПРВТ профсоюзов или организаций, находящихся с ней в дружественных отношениях из Азербайджана, Белоруссии, Грузии, Латвии, Литвы, России, Украины, Эстонии.

Помимо получения обширной и полезной информации от итальянских родственных профсоюзов, инспекторов Международной федерации транспортников (МФТ) в стране, эти встречи дают возможность обмена опытом между имеющими общее прошлое профсоюзами, контакты между которыми к настоящему мнению значительно сократились.

Очередной, уже седьмой, семинар состоялся в начале ноября 2019 года недалеко от Флоренции в Центре обучения ИФТ-ИКПТ в городе Фьезоле. Его тема: «Деятельность профсоюзов по защите трудовых прав моряков и портовиков».

Со вступительными докладами выступили председатель МКПРВТ **Георгий Столяренко** и капитан **Ремо ди Фьоре** – советник генерального секретаря ИФТ-ИКПТ и член Исполкома МФТ. В их сообщении содержалось много практических сведений о работе профсоюзов, чьи представители приехали на семинар и участвовали в нём.

На семинар, невзирая на занятость текущими делами, прибыл генеральный секретарь ИФТ–ИКПТ **Сальваторе Пеллеккия**. Он теп-

ло приветствовал участников семинара, рассказал много интересного. В частности, сообщил о равноправном сотрудничестве и обмене мнениями между разными итальянскими профсоюзами, находящимися под влиянием как ИКПТ, так и социалистических либо коммунистических объединений, об уважении всеми итальянскими профсоюзами норм МФТ, а также Конвенции МОТ 2006 года «О труде в морском судостроении».

Любопытно, что он уделил значительное внимание человеку, казалось бы не имеющему никакого отношения к теме семинара, а именно гениальному художнику, ученому и философу Леонардо да Винчи, родившемуся недалеко от места проведения семинара. Этот выдающийся человек, кроме всего прочего, также заложил основы справедливого общества, которым должны следовать в будущем его соотечественники и в их числе, конечно же, моряки, считает С. Пеллеккия

Из последующих выступлений итальянских участников семинара стало понятно, что в ряде вопросов, касающихся трудящихся, и в частности моряков и портовиков, как профсоюзы так и в какой-то мере правительство и работодатели такие заветы по мере возможности выполняют.

В частности, зарплата итальянского моряка существенно превышает международные нормы. Матрос I класса на судне под итальянским флагом получает более 3 тыс. евро в месяц. Работающие на таком судне иностранцы получают такую же зарплату.

Вместе с тем уделяется внимание преимущественному предоставлению работы именно гражданам Италии, а не других стран. Этот вопрос так же, как, например, в России, где Российский профессиональный союз моряков борется против использования иностранцев на российских судах, является и в Италии весьма острым.

В соответствии с существующим в Италии законом на каждом судне под итальянским флагом должны работать не менее 6 итальянцев. Правительство страны проводит политику, направленную на предоставление работы в морском секторе страны гражданам Италии. В частности, оно поддерживает связи национальных судовладельцев с итальянскими морскими академиями (предоставление работы на итальянских судах в первую очередь курсантам, заблаговременно подписывающим соглашения о работе у этих судовладельцев), поощряет предоставление рабочих мест на суше тем морякам, которые, поработав на флоте, решили заняться сухопутным трудом в отрасли.

Тесные связи профсоюзов с морскими академиями страны позволяют им совместно подбирать работу на берегу морякам, не знающим куда обратиться, чтобы получить её. Уделяется внимание знанию морскими офицерами английского языка, а работниками судовых машинных отделений – механизмов, напоминающих береговые. Это делается в рамках национальной кампании «second life» – «вторая жизнь».

В настоящее время на морских судах в мире работают более 16 тыс. женщин, из них 28–30% – на круизных судах. В Италии считают, что женщины во многих отношениях являются наилучшими кадрами для торгового флота. Профсоюзы работают над созданием для них благоприятных условий на борту судна.

Все приведённые выше факты способствовали повышению престижа морской профессии в стране, а также явились вкладом в то, что с введением второго регистра для судов торгового флота Италии, под итальянский флаг вернулись уже более 700 судов.

На семинаре были обсуждены вопросы, касающиеся противодействия пиратам. Участники были снабжены картами, на которых обозначены опасные из-за нападений пиратов зоны мирового океана. Профсоюзы считают, что моряк имеет право отказываться работать в таких зонах.

Итальянские профсоюзы поддерживают политику, направленную на повышение благосостояния всех моряков. Трудными были в минувшем году переговоры МФТ с Международной палатой судоходства, проведённые в Женеве в рамках подкомитета по заработной плате Совместной морской комиссии МОТ. Удалось договориться о повышении минимальной оплаты матроса I класса в среднем на 27 долл. в год с тем, чтобы она составляла на 1 июля 2019 года 1085 долл., на 1 января 2020 года – 1098 долл. и на 1 января 2021 года – 1126 долл. в месяц. Таким образом, было выполнено соответствующее положение Конвенции МОТ 2006 года «О труде в морском судоходстве».

Итальянские коллеги в своих выступлениях говорили и о значительных трудностях в работе профсоюзов по защите трудовых прав моряков и портовиков.

В портах страны нередко меняются действующие в них компании. Так, в Триесте появилась китайская компания, а портовые компании объединяются с железнодорожными. В соответствии с этим приходится заключать новые трудовые договоры. Работа портов проходит в условиях приближающегося кризиса. Эта обстановка, а также продолжающаяся механизация портов лишают портовиков заработков. К тому же судовладельцы нередко заставляют экипажи судов выполнять работы, которые должны осуществляться портовиками. Возникают конфликты, и в некоторых портах на юге страны в связи с этим проходили забастовки портовиков.

Профсоюзы, руководствуясь политикой МФТ, защищают интересы моряков. Нередко инспекторы Федерации в итальянских портах звонят на суда, экипажи которых осуществляют портовые работы, и просят остановить их. Организуются встречи моряков с портовиками, профсоюзы становятся их связующим звеном.

На пристанях проходят демонстрации портовиков в специально подобранных ярких одеждах. Их участники призывают моряков не выполнять портовые работы.

Итальянские профсоюзы критикуют свое Министерство транспорта за чрезмерную бюрократию. Многие считают, что напрасно было ликвидировано существовавшее до недавнего времени Министерство морского флота. Там было больше людей, с пониманием относящихся к справедливым требованиям моряков и портовиков.

Среди итальянских судовладельцев имеются такие, которые критикуют власти за отсутствие реформ, полезных морякам. В национальном контракте на сегодняшний день длительность непрерывного пребывания моряка в плавании составляет от 7 до 9 месяцев. Однако некоторые судовладельцы считают, что лучше работать 3 месяца, а 3 месяца отдыхать. Такой режим улучшает здоровье, повышает производительность труда. Эта разумная практика по рекомендации ученых когда-то использовалась в СССР. В ряде случаев она уже используется и итальянскими судовладельцами.

Характерно, что расположенный в Риме Ватикан выделяет значительные средства на социально-бытовое обслуживание моряков (СБОМ) разных стран, прибывающих в порты Италии. На эти цели выделяются средства и некоторыми портами (например, Ливорно), но не всеми. Профсоюзы настаивают на таком финансировании, используя соответствующее положение Конвенции МОТ, и договорились с ассоциацией портов и морской администрацией, что часть портовых сборов будет использоваться на нужды СБОМ.

В крупнейшем порту Италии – Генуе имеются два Центра СБОМ, находящихся под «крылом» Ватикана и под хорошо известным всем морякам названием «Стелла Марис» («Морская Звезда»). Центры гостеприимны по отношению ко всем морякам, независимо от их национальности и вероисповедания.

В 2018 году эти два Центра приняли у себя около 2,5 тыс. украинских и более 1 тыс. российских моряков. Экипажи судов обеспечиваются информацией о новостях, в частности из тех стран, откуда родом моряки (в том числе и ежемесячно предоставляемой МКПРВТ на русском языке). Оказывается помощь в решении правовых вопросов. Моряков обеспечивают международными телефонными картами. Предоставляют бесплатно услуги wi-fi, прочее компьютерное обслуживание. Имеются бары, мини-магазины с набором необходимых морякам товаров, сувениров, библиотеки с книгами на разных языках, настольные игры, популярные музыкальные записи.

В справке о своей работе, предоставленной «Стелла Марис» участникам семинара, приводится высказывание римского папы Павла VI, обращенное к морякам: «Ваш дом – судно, место работы – море, родина – мир», а также к обслуживающему их персоналу, от которого необходимы «гостеприимство с улыбкой людям моря, независимо от их национальности и веры».

К сожалению, было мало положительных новостей, относящихся к социально-бытовому обслуживанию моряков в нашем регионе. Так, в литовской Клайпеде, отличавшейся ранее хорошо развитым СБОМ, был продан морской центр, в который Фонд моряков МФТ вложил немало средств. Чиновники Российской Федерации отказываются тратить на СБОМ средства из вводимого в российских портах инвестиционного сбора с владельцев заходящих в них судов.

Следует отметить, что, помимо хозяев, активно участвовали в работе семинара представители профсоюзов из Азербайджана, Латвии, России, Украины. Задавалось много вопросов, возникали дискуссии. Гости предоставляли информацию о работе профсоюзов в их странах, о защите законных прав моряков и речников, выполнении Латвией и Россией требований ратифицированной ими КТМС.

По итогам семинара все его участники остались довольными его проведением и тепло поблагодарили принимающую сторону.

Капитан Р. ди Фьоре дал такую оценку: «Семинар – это возможность обмена информацией и отличной практикой работы, которые каждый участник может обратить в сокровище для своего профсоюза, своей страны».

Было принято совместное решение продолжать практику созыва итальянских семинаров, организуемых МКПРВТ и ИФТ–ИКПТ.

Вестник профсоюзов

**Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов**

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

Редакционная коллегия:

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

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

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

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

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

Подписано в печать 13.12.19. Формат 60×84¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

© Профиздат • 2019