



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

2017 — год 25-летия ВКП

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В HOMEPЕ:

- В Комиссии ВКП по защите социально-экономических интересов трудящихся
- Экспертная поддержка ВКП разработки модельных законов МПА
- Вести из национальных профцентров
- В международных объединениях профсоюзов
- Райхан КЕНДЖАБАЕВА. Пенсионное обеспечение трудящихся государств ЕАЭС
- Обзор доклада МОТ «Заработная плата в мире в 2016–2017 годах»
- Об отношении американских профсоюзов к избранию Д. Трампа Президентом США

3 / 2017



Взаимодействие Консолидация Профессионализм

КОМИССИЯ ВКП РАССМОТРЕЛА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ В ГОСУДАРСТВАХ РЕГИОНА

2 марта в штаб-квартире ВКП в Москве состоялось плановое заседание Комиссии ВКП по защите социально-экономических интересов трудящихся.

В нём приняли участие члены комиссии, представители национальных профцентров и международных отраслевых профсоюзов работники аппарата Конфедерации и приглашённые, всего 46 человек.

Открыл и вёл заседание сопредседатель Комиссии, председатель Международной конфедерации профсоюзов работников строительства и промышленности строительных материалов **Г.Д. Аржанов**.

На повестке дня стоял вопрос: «О социально-экономическом положении в независимых государствах региона в 2016 году». С основным докладом выступила заместитель генерального секретаря ВКП **Н.Д. Подшибякина**.

Убедительно, с информационно насыщенной презентацией, докладчик показал основные итоги года, раскрыл смысл динамики важных макроэкономических показателей, отразил тенденции экономических процессов в регионе и задачи профсоюзов в текущих условиях. Основная сложность периода – его неоднозначность и неопределённость.

Хотя падения в этом году не наблюдалось, но неравномерность вклада разных государств и различная «цена» процентов роста, который колебался в основном вокруг нулевой отметки, заставляет заранее думать о дальнейшем развитии и его рисках. Влияние технологической революции и инноваций приводит к необходимости пересмотреть ряд положений и оценок будущего рынка труда. В этих условиях актуальной остаётся задача профессиональной подготовки, национальной системы квалификаций, внедрения современных профессиональных стандартов.

Проблемы бедности, особенно работающих, социальное неравенство, как и во всем мире, приводят к социальной напряжённости.

Всё происходящее связано с продолжающейся монетарной политикой в государствах региона, отсутствием новой модели развития, в том числе социально-экономического, попытками правящего класса переложить решение своих проблем на плечи трудящихся.

Профсоюзы, понимая обстановку и предвидя возможные риски, должны быть готовы в любых ситуациях достойным способом защитить интересы трудящихся.

Доклад активно обсуждался.

Секретарь ФНПР **О.В. Соколов** поделился выводами анализа социально-экономического положения в Российской Федерации, поддерживая основные мысли докладчика.

По Республике Беларусь такое выступление представил **Д.А. Шевчук**, начальник главного управления социального партнёрства и трудовых отношений Совета Федерации профсоюза Беларуси.

Всего в обсуждении темы приняли участие 11 человек, в том числе руководители международных отраслевых объединений профсоюзов **В.И. Бондарев, Н.П. Шатохин, Г.М. Юрова, Г.Н. Косолапов, А.Д. Василевский**. Они поделились своими мыслями по поводу рассматриваемого вопроса, осветив ситуацию с позиций своих отраслей.

Решением Комиссии материал доклада «О социально-экономическом положении в независимых государствах региона в 2016 году» был принят к сведению.

Департаменту ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся поручено с учётом мнений членов комиссии доработать записку и направить её в членские организации.

В РАБОТЕ МОДЕЛЬНЫЙ ЗАКОН «ОБ АДВОКАТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И АДВОКАТУРЕ»

1 марта руководитель Юридического департамента ВКП **Н.П. Занько** приняла участие в заседании Экспертного совета при Постоянной комиссии Межпарламентской Ассамблеи СНГ по правовым вопросам в Санкт-Петербурге.

На рассмотрение Экспертного совета были вынесены проект модельного закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре», подготовленный Рабочей группой Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации, и Концепция проекта Рекомендаций по регулированию и развитию деятельности молодёжного парламента в государствах – участниках СНГ, который был представлен заместителем генерального секретаря Совета МПА СНГ – полномочным представителем Маджлиси Оли Республики Таджикистан **И.Х. Рахимовым**.

ВКП были высказаны замечания и предложения по 14 из 20 статей модельного закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре». Они касались определения правовой основы адвокатской деятельности; установления основных принципов деятельности адвокатуры; прекращения статуса адвоката; определения прав и обязанностей адвоката; установления ответственности адвоката за неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих профессиональных обязанностей; разграничения статуса стажёра и помощника адвоката; оказания адвокатом бесплатной юридической помощи; расширения оснований для отказа адвокату в предоставлении запрашиваемых сведений по адвокатскому запросу; установления оснований для привлечения адвоката к дисциплинарной ответственности.

Также были рассмотрены вопросы о прохождении проектов документов Экспертного совета от 22 сентября 2016 года и о повестке дня очередного заседания Экспертного совета.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДОКЛАДА МОТ
В АКАДЕМИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ В МОСКВЕ**

20 февраля в Академии труда и социальных отношений прошла презентация доклада Международной организации труда «Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях» (*краткий обзор доклада публикуется на стр 35*).

Доклад, содержащий анализ тенденций в области заработной платы в мире и по отдельным регионам, а также различий в оплате труда на уровне предприятий, представили главный экономист, специалист по вопросам заработной платы Бюро МОТ в Женеве, один из основных авторов документа **Патрик Бельзер** и главный специалист по вопросам заработной платы группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии **Николя Стюдер**.

Члены экспертного сообщества высоко оценили содержание и само значение этого документа. С комментариями к докладу выступили первый заместитель председателя Комитета Государственной Думы по труду, социальной поли-

тике и делам ветеранов **Михаил Тарасенко**, директор департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнёрства Министерства труда и социальной защиты РФ **Марина Маслова**, заместитель председателя ФНПР, ректор АТиСО **Нина Кузьмина**, секретарь ФНПР, руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства ФНПР **Олег Соколов**, председатель Исполнительного комитета Конфедерации труда России **Игорь Ковальчук**, заместитель руководителя Федеральной службы государственной статистики **Константин Лайкам**, президент АТиСО **Николай Гриценко**, проректор АТиСО по развитию **Александр Сафонов**, заведующий кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ **Татьяна Разумова** и старший научный сотрудник Центра трудовых исследований Высшей школы экономики **Анна Лукьянова**.

В завершение обсуждения ректор АТиСО **Нина Кузьмина** подчеркнула, что «вопросы по оплате труда – самые злободневные, и

этот доклад сыграет важнейшую роль на предстоящих переговорах профсоюзов с социальными партнерами». Ректор выразила надеж-

ду, что социальная справедливость при помощи всех присутствующих обязательно восторжествует в стране.

ИСПОЛКОМ ФНПР ПРИНЯЛ РЕШЕНИЯ О СОЗЫВЕ ГЕНСОВЕТА И ПРОВЕДЕНИИ ПЕРВОМАЙСКОЙ АКЦИИ

1 марта в Москве во Дворце труда профсоюзов под председательством **М.В. Шмакова** состоялось заседание Исполкома Федерации независимых профсоюзов России.

Принято решение создать заседание Генерального совета ФНПР в Москве 3–4 апреля 2017 года.

Признано целесообразным обсудить на предстоящем заседании Генсовета ФНПР следующие вопросы:

- о революции 1917 года и положении трудящихся России;
- о ходе выполнения Плана практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР в 2016 году.

На заседании Исполкома были также обсуждены вопросы о Первомайской акции профсоюзов в 2017 году. Члены Исполкома отметили, что, несмотря на стабилизирующую ситуацию в отдельных отраслях экономики и замедление общей инфляции, уровень жизни большинства граждан страны продолжает снижаться. На этом фоне неприемлемой выглядит политика власти, ведущая к занижению цены труда, сокращению социальных гарантий работников.

В этих условиях решено провести 1 мая 2017 года Всероссийскую Первомайскую акцию профсоюзов в форме шествий и митингов. Главное требование акции – достойная заработная плата, обеспечение полной занятости, надёжные социальные гарантии работников, безопасный труд.

При рассмотрении изменений и дополнений в Методику специальной оценки условий труда члены Исполкома ФНПР указали на то, что практика реализации Методики в 2015–2016 годах не позволяет в полной мере объективно оценивать условия труда на рабочих местах. Она привела к снижению гарантий и компенсаций людям, работающим во вредных и опасных условиях труда.

В этой связи были одобрены соответствующие изменения и дополнения в Методику специальной оценки условий труда для внесения в Минтруд РФ.

На заседании решено ежегодно проводить фотоконкурс ФНПР под девизом «Бороться и побеждать!», утверждены Положение и состав жюри конкурса. Поддержаны содержание и основные направления представляемых на конкурс

фотоматериалов – от масштабных общероссийских коллективных акций до повседневной работы

профсоюзных организаций всех уровней по защите законных прав и интересов трудящихся.

◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

10 февраля под председательством министра труда и социальных вопросов Армении **Артёма Асатрян** состоялось заседание Республиканской трёхсторонней комиссии, *сообщает Отдел по связям с общественностью Конфедерации профсоюзов Армении.*

В повестку дня было включено обсуждение концепции закона Республики Армения о «Добровольческой деятельности и добровольной работе» с целью определения основ и направлений правового регулирования добровольческой деятельности и добровольной работы.

Во время встречи был также обсуждён проект закона РА «Об изменениях и дополнениях в Трудовом кодексе Республики Армения». Участники обсуждений представили те изменения и дополнения, которые направлены на упрощение делопроизводства для работодателей в трудовых отношениях, улучшение бизнес-среды, регулирование правовых основ трудовых отношений и режима рабочего времени и часов отдыха, определение порядка расчёта средней месячной заработной платы.

С предложениями о внесении поправок в Трудовой кодекс РА выступил заместитель председателя Конфедерации профсоюзов Армении **Борис Харатян**, председатели отраслевых республиканских союзов работников государственных учреждений, органов местного самоуправления и общественного обслуживания, работников культуры и работников промышленности Республики Армения.

Заместитель председателя Конфедерации профсоюзов Армении Б. Харатян, представляя точку зрения Конфедерации, отметил тот факт, что проект данного закона устанавливает иные положения для работодателей сферы сверхмалых предприятий, которые отличаются от предусмотренных действующим Трудовым кодексом РА, что противоречит требованиям некоторых статей Конституции Республики Армения, в частности статей о равенстве всех перед законом и запрете на дискриминацию.

В завершение встречи А. Асатрян предложил сторонам представить пакет предложений для составления полного и всеобъем-

лющего варианта проекта закона «О внесении изменений и допол-

нений в Трудовой кодекс Республики Армения».

ВСТРЕЧА ЕВРОПЕЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

20–21 февраля в Ереване состоялась Окружная встреча Европейской федерации профсоюзов общественного обслуживания Северо-Восточной Европы (ЕФПОО–PSI) под председательством титулярного члена PSI **А. Романюка**.

В работе окружной встречи принимали участие руководители профсоюзных организаций сферы общественного обслуживания Грузии, Эстонии, Латвии, Литвы, Беларуси, Украины, Армении.

Конфедерацию профсоюзов Армении представляли председатель Отраслевого республиканского союза профсоюзных организаций работников государственных учреждений, органов местного самоуправления и общественно-общественного обслуживания РА **А. Асатрян**, председатель Отраслевого республиканского союза профсоюзных организаций коммунально-жилищного хозяйства и сферы услуг РА **С. Арутюнян** и председатель Республиканского союза профессиональных организаций работников здравоохранения РА **Г. Армаганова**.

С приветственным словом выступил председатель Конфедерации профсоюзов Армении **Э. Тумасян**. В своём выступлении он рассказал о социально-

экономической ситуации в стране и отметил, что Конфедерация профсоюзов Армении представляла предложения на заседаниях Национального собрания РА и в постоянно действующую при Национального собрания комиссию по социальным вопросам, направляла письма в Правительство РА по всем вопросам, касающимся проблем в сфере общественного обслуживания. Он также отметил, что в существующей неблагоприятной социально-экономической ситуации в стране республиканским отраслевым союзам довольно сложно сохранять членство и создавать новые организации.

При обсуждении проблем профсоюзов в регионе были представлены отчёты по странам, которые затронули вопросы прав профсоюзов, социального диалога, коллективно-договорного процесса, приватизации и либерализации, сокращения работников государственных учреждений в связи с так называемой оптимизацией.

Координатор Северо-Восточного региона ЕФПОО **Василий Шилов** рассказал о деятельности организации и о недавних политических событиях в субрегионе.

Председатель Республиканского отраслевого союза профсо-

юзных организаций работников государственных учреждений, органов местного самоуправления и общественного обслуживания РА А. Асатрян выразила обеспокоенность по поводу предполагаемых изменений в Трудовом кодексе РА, которые могут ухудшить положение работников. Она отметила, что эти поправки обсуждались на недавнем заседании Трёхсторонней комиссии, где представители профсоюзов с соответствующими обоснованиями выступили против подобных изменений.

Мнение правительства о планируемых поправках в Трудовом кодексе РА было представлено заведующим отделом труда Министерства труда и социальных вопросов РА **Ж. Саркисяном**. В своём выступлении он подчеркнул важность социального партнёрства на республиканском уровне и рассказал о деятельности министерства, направленной на стимулирование занятости населения и его социальную поддержку.

Заведующий отделом демографии министерства **В. Бабаджанян** представил социально-демографические данные страны.

С информацией о приоритетах ЕПФОО и плане работы на 2017 год, о предстоящем Конгрессе и поправках к Уставу выступил Генеральный секретарь Европейской федерации профсоюзов общественного обслуживания **Ян Виллем Гаудриан**.

Координатор по проектам Фонда Фридриха Эберта **Л. Бадалян** рассказала о сотрудничестве фонда с профсоюзами и о результатах масштабного социально-экономического исследования, проведённого среди молодёжи.

При подведении итогов встречи было отмечено, что прошедшая окружная встреча явилась исключительной возможностью для обмена опытом и мнениями.

По окончании работы участники мероприятия посетили духовный центр страны – Эчмиадзинский кафедральный собор.

◆ **УКРАИНА**

УВЕЛИЧЕНИЕ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРПЛАТЫ ДАЛО ПОЗИТИВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Решение Правительства Украины об увеличении минимальной зарплаты до 3200 гривен с 1 января 2017 года на сегодня выполняется в полном объёме как в государственном, так и в негосударственном секторе экономики.

Об этом заявил вице-премьер-министр **Павел Розенко**, *сообщает сайт Федерации профсоюзов Украины со ссылкой на пресс-службу Кабинета министров*.

«Уже прошло практически два месяца 2017 года с новой мини-

мальной зарплатой. И где все те, кто кричали, что будет катастрофа, количество безработных увеличится и толпы людей будут стоять в центрах занятости, а предприятия закроются?! Никакие «катастрофические» прогнозы не оправдались», – сказал он.

По словам вице-преьера, в течение первых двух месяцев этого года наблюдается положительная динамика от повышения минимальной заработной платы до 3200 гривен.

«Не закрылось ни одно мощное предприятие, ни одно промышленное открытое легальное предприятие не объявило о сокращении персонала. По сравнению с прошлым годом количество

безработных в центрах занятости уменьшилась на 70 тыс. Превышение поступлений в бюджет Пенсионного фонда, по сравнению с планом на эти месяцы, составляет 18%», – сообщил П. Розенко.

«То есть мы имеем абсолютно положительную динамику. И хочу сказать, что законодательство об увеличении минимальной заработной платы в два раза практически в полном объёме выполняется и в государственном и в негосударственном секторе», – отметил П. Розенко.

«Да, есть определённые жалобы и злоупотребления. Мы их отслеживаем и жёстко будем реагировать на все эти факты», – подчеркнул он.

КРУГЛЫЙ СТОЛ: «РЕФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА – ШАГ НА ПУТИ К СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ»

20 февраля по случаю Всемирного дня социальной справедливости в Киеве состоялся круглый стол «Реформа оплаты труда. Первые результаты и дальнейшие действия». Он прошёл по инициативе Федерации профсоюзов Украины при участии социальных партнёров.

В мероприятии приняли участие председатель ФПУ **Григорий Осовой**, заместитель председателя ФПУ **Александр Шубин**, председатель Комитета Верховной Рады Украины по вопросам социальной политики **Людмила Денисова**, народный депутат Украины, пред-

ставитель Федерации профсоюзов Украины в парламенте **Сергей Каплин**, Национальный координатор МОТ на Украине **Сергей Савчук**, первый заместитель председателя СПО стороны работодателей на национальном уровне **Алексей Мирошниченко**, представители центральных органов исполнительной власти, Секретариата Национального трехстороннего социально-экономического совета, СПО работодателей Украины, профсоюзных, научных и общественных организаций, средств массовой информации

Главным вопросом социальной справедливости является обеспечение для граждан равных возможностей. Об этом заявил председатель СПО объединений профсоюзов, председатель Федерации профсоюзов Украины Григорий Осовой, открывая заседание круглого стола.

Он подчеркнул, что этот вопрос слишком глобальный, для того чтобы в рамках одной дискуссии его решить. Но роль общественности как раз заключается в том, чтобы привлечь внимание всех в стране – и власти, и общественных организаций к тому, каким является сегодня состояние обеспечения социальной справедливости и равных возможностей на Украине, что нужно делать, чтобы изменить ситуацию к лучшему. «Вполне понятно, что мы как профсоюзы, которые занимаются ситуацией в сфере труда, прежде всего уделяем особое внимание и ставим на широкое обсуждение вопрос реформы оплаты труда», – подчеркнул Г. Осовой.

В выступлениях заместителя председателя ФПУ Александра Шубина, председателя Комитета Верховной Рады Украины по вопросам социальной политики Людмилы Денисовой речь шла о необходимости развивать и углублять социальный диалог с целью надёжной и эффективной защиты законных прав и интересов работников, настойчиво отстаивать на всех уровнях общественной жизни принцип социальной справедливости.

Народный депутат Украины, представитель Федерации профсоюзов Украины в парламенте Сергей Каплин проинформировал о тех шагах, которые уже сделаны им и парламентом на законодательном уровне для повышения уровня такой защищённости, а также о своих законодательных инициативах и о том, что ещё планируется сделать в этом направлении.

По итогам обсуждения приняты Рекомендации участников круглого стола «Реформа оплаты труда. Первые результаты и дальнейшие действия». В них содержатся конкретные и конструктивные предложения и требования ко всем ветвям власти Украины, работодателям, общественным организациям.

В частности, в них содержится призыв: «Только объединение усилий Президента Украины, Парламента и Правительства, центральных и местных органов исполнительной власти, работодателей и работников, научных и общественных организаций, направленных на достижение социальной справедливости в обществе на основе соблюдения прав и законных интересов граждан, повышение уровня жизни населения, социальной стабильности в государстве, обеспечение каждому человеку достойных условий существования и эффективной социальной защиты, может обеспечить выполнение нашим государством Соглашения об ассоциации меж-

ду Украиной и ЕС, Программы достойного труда МОТ для Украины на период 2016–2019 годов, а также реализацию государственной политики в сфере борьбы с

бедностью и соблюдения гарантированных Конституцией Украины прав человека на достаточный жизненный уровень для себя и своей семьи».

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА – ЗАБОТА ПЕРВОСТЕПЕННАЯ

21 февраля в Федерации профсоюзов Кыргызстана состоялось заседание Совета технических инспекторов труда. В работе заседания участвовала заместитель председателя ФПК **Р.Б. Бабаева**.

В ходе заседания были рассмотрены и подведены итоги работы Технической инспекции труда ФПК за прошедший 2016 год.

По информации начальника Инспекции труда **Д.К. Тыныбекова**, за 2016 год обследовано 394 организации. Было выявлено 886 нарушений требований норм и правил охраны труда и техники безопасности. По выявленным нарушениям было выдано 340 предписаний, в соответствии с которыми получено 262 уведомления об их выполнении в установленные сроки.

Из-за явной угрозы жизни и здоровью работающих в 21 случаях приостанавливались работы оборудования, машин и механизмов. За нарушение требований правил и норм охраны труда были привлечены к различным видам ответственности 84 должностных

лица, в том числе отстранены от занимаемой должности 9 человек.

Совместно с органами Государственного надзора технические инспекторы труда приняли участия в 104 расследованиях несчастных случаев на производстве, из них 43 несчастных случаев со смертельным исходом. Всего от несчастных случаев на производстве пострадало 122 работника, в том числе 15 женщин и 2 работника моложе 18 лет.

Рассмотрено 390 обращений, заявлений и жалоб, связанных с нарушением прав работников в области охраны труда, из них более 90% разрешено в пользу работников.

Произвели расчёты сумм возмещения вреда, единовременных пособий, утраченного заработка и их индексаций на общую сумму более 95,2 млн сомов. Приняли участие в 298 судебных заседаниях, из них в 61 случае судами разных инстанций вынесены положительные решения.

Вся проделанная многоплановая работа способствовала по-

вышению уровня безопасности труда, привлечению внимания к этим жизненно важным вопросам профсоюзов, предпринимателей и хозяйственных руководителей.

Также на совещании обсудили вопрос проведения акции Международной организации труда «Всемирный день охраны труда» в апреле 2017 года. Как известно, в целях содействия предотвращению несчастных случаев и профзаболеваний на рабочих местах ежегодно по инициативе МОТ 28 апреля во всем мире отмечается Всемирный день охраны труда.

В 2017 году МОТ проводит эту акцию под девизом «Оптимизация, сбор и использование данных по охране труда: укрепление основ культуры профилактики».

Подготовка и проведение мероприятий Всемирного дня охра-

ны труда является неотъемлемой частью стратегии безопасности и охраны труда и способствует повышению осведомленности о связанной с работой величине травм, заболеваний и гибели людей в стране.

В своей работе профсоюзы совместно с соответствующими министерствами и ведомствами активно используют ежегодные акции, в том числе дискуссионные площадки, посвящённые перспективам развития деятельности в области охраны труда, обеспечения безопасных условий труда и сохранения здоровья работающих.

Обсудив этот вопрос, технические инспекторы профсоюзов Кыргызстана решили провести следующее заседание Совета в апреле, приурочив его к Всемирному дню охраны труда.

КОЛДОГОВОРНАЯ КАМПАНИЯ НАБИРАЕТ ОБОРОТЫ...

В Федерации профсоюзов Кыргызстана в рамках Всемирного дня социальной справедливости при участии представителей отечественных СМИ прошло заседание Штаба переговорщиков.

Заседание проводили заместитель председателя ФПК **Р.Б. Бабаева** и заведующая отделом социально-экономической защиты ФПК **С.Ф. Семенова**.

ФПК во Всемирный день социальной справедливости – 20 февраля 2017 года объявило о старте II ступени единой Колдоговорной

кампании ФПК «Коллективному договору – открытую дорогу».

Приветствуя коллег, заместитель председателя ФПК **Р.Б. Бабаева** отметила, что сила и влияние профсоюза зависят от степени единения работников определённой компании. Чем выше процент членов профсоюза, тем сильнее профсоюз. Эффективность переговоров по заключению коллективных договоров на предприятиях и учреждениях зависит от консолидации усилий и действий переговорщиков. **Р. Бабаева**

пожелала всем членам штаба активной и плодотворной работы.

Затем участникам продемонстрировали презентацию по теме: «Коллективно-договорная кампания «Коллективному договору – открытую дорогу»: инструменты и технологии ведения переговоров».

Заведующая отделом социально-экономической защиты трудящихся ФПК С. Семенова в ходе презентации подчеркнула, что проведение кампании «Коллективному договору – открытую дорогу» – решение одного из вопросов модернизации профсоюзной деятельности: внедрение новаций в коллективно-договорной процесс, что позволит достичь лучших результатов по охвату коллективными договорами, улучшить их содержание.

Основной смысл единой переговорной кампании заключается в реализации трёх составляющих:

- единых сроков;
- единых требований;
- единых действий.

Эффективность переговоров по защите социально-экономических и трудовых прав во многом зависит от консолидации усилий, солидарности и единства действий всех профсоюзов.

Солидарная поддержка основана на уставной деятельности.

Период переговорной кампании должен иметь три направления:

- аналитическая работа;
- информационная работа;
- поддерживающие коллективные акции.

Здесь и создание сети переговорщиков, и учёба переговорщиков, защита профлидеров и переговорщиков, акции в поддержку переговорщиков и переговоров, которые зашли в тупик.

Необходимо сосредоточить усилия на выдвижение единых требований по основным показателям, определяющим качество и уровень жизни работников, по формированию положений, которые, по мнению профсоюзов, должны составить основу коллективного договора. К примеру, вопросы заработной платы и её размера.

Участникам совещания представлены примеры нормативных положений, которые подлежат обязательному закреплению в коллективных договорах.

Обязательному закреплению в коллективных договорах подлежат следующие нормативные положения:

– улучшение организации труда и повышение эффективности производства;

– нормирование, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок к ним;

– индексация оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций;

– порядок выплаты компенсаций работнику в случае задержки оплаты труда, размер которых должен быть не ниже установленно-го законодательством Кыргызской Республики;

– порядок и размер компенсационных выплат в пользу работника в случаях причинения убытков работнику вследствие нарушений условий коллективного договора, соглашений и законодательства Кыргызской Республики о труде;

– порядок выплаты досрочных льготных пенсий по старости, выплачиваемых работодателем в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании»;

– продолжительность рабочего времени предоставления трудового отпуска;

– создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантий медицинского страхования работников, охраны окружающей среды;

– регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

– обеспечение занятости, подготовки и повышение квалификации, трудоустройства высвобождаемых работников;

– гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

– улучшение жилищных и бытовых условий работников, соблюдение интересов работников при приватизации организации и ведомственного жилья;

– оздоровление, санаторно-курортное лечение и отдых работников;

– предотвращение массовых увольнений, трудовых конфликтов и забастовок;

– ответственность работников и работодателя за ущерб, причиненный организации;

– ответственность сторон за невыполнение коллективного договора;

– другие вопросы, определённые сторонами.

Коллективно-договорная кампания «Коллективному договору – открытую дорогу» продолжается.

Федерация профсоюзов Кыргызстана прилагает максимум усилий для повышения её массовости и эффективности.

...А ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАНО

27 февраля в Доме Правительства Кыргызской Республики состоялось подписание Генерального соглашения между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2017–2020 годы.

От Правительства Генеральное соглашение подписала вице-премьер-министр Кыргызской Республики **Ч.А. Султанбекова**, от Федерации профсоюзов Кыргызстана – председатель Федерации профсоюзов Кыргызстана **М.А. Асанакун** и от объединений работодателей – президент

Торгово-промышленной палаты КР **М.Д. Шаршекеев** и президент Объединения юридических лиц «Ассоциация «Экономическая палата» – **Д.Б. Казаков**.

В Генсоглашении отражены основные мероприятия в сфере экономики, регулирования оплаты труда и социального обеспечения, развития рынка труда и содействия занятости населения, защиты трудовых прав, охраны труда и экологической безопасности, создания благоприятных условий для жизни работников и их семей, развития социального партнёрства.

В своём выступлении председатель Федерации профсоюзов Кыргызстана М. Асанакунув отметил, что взаимные обязательства в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, это, прежде всего, дополнительная ответственность сторон за развитие экономики Кыргызстана, рынка труда, защиту заработной платы, безопасность труда и охрану здоровья, повышение уровня жизни населения.

«Подписывая Соглашение, мы тем самым выражаем нашу волю и готовы сотрудничать в деле решения столь важных проблем, и все наши действия будут согласованы. Только совместными усилиями возможно преодолеть множество трудностей, возникающих в условиях развития страны, в решении задач новых стратегий развития страны, к разработке которых приступило Правительство

и которые продолжают курс на создание сильного, независимого и экономически развитого государства», – сказал профсоюзный лидер Кыргызстана М. Асанакунув.

В ноябре 2016 года Правительством КР принята и утверждена Жогорку Кенешем КР Программа «Доверие и единство», которая направлена на повышение благосостояния граждан и ставит цели, для достижения которых потребуются консолидация всех ветвей государственной власти, общественных организаций и бизнеса.

«Сформирован документ, который станет важнейшим ориентиром и точкой отсчёта в нашей совместной деятельности на ближайшие три года, – считает председатель ФПБ. – Наши усилия должны вырасти в широкомасштабную политику по формированию механизмов становления малого и среднего предпринимательства, особенно в сельских районах, на базе современных инновационных технологий, снижения доли неформальной экономики. Сделав это, мы сможем реально обеспечить реализацию социальной составляющей совместных обязательств».

В первую очередь – это доведение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума. Предстоит искоренить политику установления размера минимальной заработной платы ниже прожиточного минимума. Минимальная заработная плата должна быть доведена до уровня,

обеспечивающего удовлетворение основных жизненных потребностей работника.

Соглашение содержит ряд концептуальных позиций, предусматривающих решение вопросов по занятости населения, созданию безопасных условий труда, оздоровлению населения и обеспечению социальных гарантий. Между уровнем бедности и занятостью населения существует прямая зависимость. Каждое вновь созданное рабочее место или возрождение простаивающего предприятия обеспечит повышение уровня дохода населения, снижение безработицы.

«Нам всем жизненно необходимо прорыв в экономике и качественное изменение жизни людей. Надо только суметь услышать друг друга, тогда мы непременно найдём пути для достижения целей», – отметил профсоюзный лидер.

Стороны приняли на себя обязательства всячески содействовать сохранению и развитию производственного потенциала страны и регионов, обеспечению государственной поддержки для развития бизнеса, предпринимательства, производства товаров и услуг.

◆ РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

КОДИР КОСИМ ИЗБРАН ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПРОФЦЕНТРА ТАДЖИКИСТАНА

В Душанбе 20 февраля состоялось очередное заседание Совета Федерации независимых профсоюзов Таджикистана, в ходе которого были обсуждены организационные и текущие вопросы, сообщает Национальное информационное агентство «Ховар».

Было оглашено заявление председателя Федерации профсоюзов **Салимзода Шерхона Одина** о переходе на другую работу, которое было поддержано путём открытого голосования.

Затем Президиумом и членами Совета на должность председателя Федерации профсоюзов была выдвинута кандидатура **Кодира**

Косима, бывшего председателя Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом. Состоялось избрание нового председателя ФНПТ.

На заседании были обсуждены вопросы исполнения бюджета Федерации профсоюзов в 2016 году, утверждения бюджета на 2017 год, а также план мероприятий Федерации относительно объявления 2017 года Годом молодежи и другие вопросы. По всем указанным вопросам были приняты соответствующие постановления.

На заседании также был заслушан отчёт секретаря Обществен-

ного совета **Нурали Саидова** о важнейших положениях выступления Президента Республики Таджикистан **Эмомали Рахмона** на заседании Общественного совета Республики Таджикистан «О месте и роли Общественного совета в демократизации общества».

В работе заседания Совета ФНПТ принял участие помощник Президента Республики Таджикистан по вопросам социального развития и связям с общественностью **Абдуджаббор Рахмонзода**, который рассказал об исполнении важных пунктов Послания Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли, выступления Главы государства на встрече с активистами и ответственными лицами города Душанбе, а также о задачах профсоюзов на новом этапе развития Республики Таджикистан.

В конце заседания вновь избранный председатель Федерации профсоюзов Таджикистана Кодири Косим выразил благодарность Лидеру нации Эмомали Рахмону за поддержку этого общественно-института, пожелал успехов Салимзода Шерхону Одина и ознакомил присутствующих со своими дальнейшими планами работы.

Генеральный секретарь ВКП **Владимир Щербаков** поздравил Кодири Косима с избранием на ответственный пост и пожелал ему успехов в работе.

Справка НИИAT «Ховар»

Кодири Косим родился 9 апреля 1961 года в Ванджском районе. В 1983 году окончил Таджикский аграрный институт (ныне университет) по специальности «агроном». Трудовую деятельность начал в том же году в качестве агронома совхоза Федченко Ванджского района. Работал также в должностях главного агронома совхоза «50-летие СССР», директора совхоза «Россия» Ванджского района, инструктора ЦК комсомола Таджикистана, второго секретаря областного комитета комсомола Таджикистана, замначальника Управления сельского хозяйства Горно-Бадахшанской автономной области, председателя Ванджского района, первого заместителя председателя ГБАО, заместителя министра сельского хозяйства Республики Таджикистан, председателя ГБАО, председателя Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан.

ВЫШЕЛ В СВЕТ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР ПО ОХРАНЕ ТРУДА

В рамках реализации программы «Преодоление кризиса и обеспечение достойного и безопасного труда» в Республике Таджикистан

при методической и технической поддержке Международной организации труда разработан и принят «Национальный обзор по

охране труда в Республике Таджикистан», *сообщает отдел охраны труда Федерации независимых профсоюзов Таджикистана.*

В течение последних двух лет Рабочая группа, в состав которой вошли специалисты Министерства труда, миграции и занятости РТ, Федерации независимых профсоюзов Таджикистана и Объединения работодателей РТ, успешно осуществила разработку проекта данного Обзора. Полезное участие в этом приняли также специалисты Роструда (Россия) и Федерального государственного бюджетного учреждения «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты РФ.

10 февраля 2017 года Обзор был обсуждён на круглом столе, где приняли участие представители МОТ: главный специалист по регулированию вопросов труда,

инспекции и охраны труда **Валентин Мокану**, руководитель проекта по достойному труду **Рольф Бюшель**, главный специалист по деятельности работодателей **Владимир Чурович**.

Принятый Национальный обзор является на сегодняшний день важным и необходимым документом, где приведены все действующие нормативные документы по охране труда, которые были приняты Правительством Республики Таджикистан за последние годы, права и обязанности работодателей и работников в области охраны труда, роль надзорных органов по охране труда и т.д.

Национальный обзор по охране труда будет служить настольной книгой для всех работодателей, профсоюзных активистов и специалистов по охране труда.

◆ **РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН**

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФЦЕНТРА ВЫСТУПИЛ НА КОЛЛЕГИИ МИНТРУДА

В Астане состоялась Коллегия Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по итогам работы в 2016 году и планам на 2017 год. К участникам собрания обратился председатель Федерации профсоюзов РК **Абельгази Кусаинов**.

«2016 год был непростой в социально-экономическом плане. В условиях работы при новом

Трудовом кодексе, действующем с января 2016 года, надо отдать должное коллективу Министерства труда и соцзащиты, которые достойно провели этот год: было трудоустроено большое количество людей, не было сбоев в трудовых отношениях, – заявил А. Кусаинов. – Обозначившиеся в конце года проблемы в нефтегазовом комплексе были благополучно разрешены, и в большей

степени благодаря слаженной совместной работе социальных партнёров».

На сегодняшний день профсоюзы серьёзно проанализировали Послание Главы государства, его обсуждение проходит в первичных организациях, разъяснения даны в ряде СМИ, продолжил председатель ФПРК.

Отличительная особенность Послания – это семь направлений, в основе которых лежит создание новых рабочих мест. Причём всё это должным образом профинансировано соответствующими государственными программами в рамках пяти институционных реформ. Так же как и сохранение действующих рабочих мест.

В этом отношении следует отметить, что в предкризисный период было заключено более 130 тыс. меморандумов, которые сегодня приносят свои плоды. В эти меморандумы вложены положения пяти статей из нового Трудового кодекса, позволяющих работодателю эффективно соблюдать все нормы ТК.

Председатель ФПРК затронул две проблемы, которые волнуют профсоюзы. Прежде всего прожиточный минимум, о котором Глава государства говорил в своем Послании. Полтора года назад профсоюзы начали изучение этой проблемы. А поскольку прожиточный минимум лежит в основе многих социальных начислений, то это очень важная составляющая. Был тщательно изучен вопрос и сдела-

ны выводы, что методика расчёта прожиточной корзины нуждается в приведении к современным реалиям. Фактическая стоимость потребительской корзины в Казахстане состоит из расходов на продукты питания – 37,4% и 62,6% – на непродовольственные товары. Результаты исследований Федерации профсоюзов, в основе которых лежат опросы, проведённые во всех регионах страны, отправлены в Правительство РК для использования при рассмотрении методики.

Ещё один проблемный момент – заёмный труд. Практика показывает, что пользователи заёмной рабочей силы во многих случаях избегают предписанных трудовым законодательством обязанностей в отношении работников. Превышается продолжительность рабочего времени, получаемая заработная плата ниже, чем у постоянных работников, не предоставляются отпуска. Основная проблема заключается в том, что в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, регулирующие заёмный труд. Соответственно, все вопросы по обеспечению прав заёмных работников оказываются за рамками трудового законодательства. В связи с этим предлагается разработать практические рекомендации в отношении заёмного труда. Разработать нормы регулирования в рамках казахстанского трудового законодательства или принять отдельный нормативно-правовой акт по заёмному труду. Профсоюзы

готовы оказывать необходимую помощь во всех этих вопросах.

Министр **Тамара Дуйсенова** согласилась с наличием постав-

ленных проблем и сообщила, что по всем направлениям будет продолжена работа, в том числе с учетом мировой практики.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС НУЖДАЕТСЯ В ДАЛЬНЕЙШЕМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ

С момента принятия нового Трудового кодекса Республики Казахстан в правоприменительной практике возникли некоторые вопросы, связанные с юридическим толкованием новых норм. Обсуждению этих вопросов, а также определению путей их дальнейшего разрешения и толкования был посвящён круглый стол, прошедший в Верховном суде по инициативе Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

В его работе приняли участие судьи Верховного и местных судов, представители Мажилиса Парламента, Генеральной прокуратуры, Республиканской коллегии адвокатов, министерств юстиции, труда и социальной защиты населения, Федерации профсоюзов, научных организаций.

Целью круглого стола явилось всестороннее обсуждение проблемных вопросов, возникающих в правоприменительной практике по нововведениям трудового законодательства и выработка соответствующих предложений.

Участники круглого стола выступили с докладами и актив-

но участвовали в дискуссии по вопросам согласительной комиссии, расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Индивидуальные трудовые споры, прежде всего, рассматриваются согласительной комиссией. Как показывает практика, именно на этом этапе и возникает масса вопросов, что и приводит обе стороны в суд. Участники круглого стола активно дискутировали на тему, какие необходимы меры, чтобы роль согласительной комиссии была объективной и справедливой.

Вместе с тем были затронуты некоторые проблемные вопросы применения трудового законодательства, с которыми столкнулись членские организации профсоюзов.

Это касается, в частности:

- определения порядка создания комиссии при расторжении трудового договора с лицами до достижения пенсионного возраста, которым осталось менее 2 лет (в ст. 53 п. 1 необходимо внести дополнение в части того, что порядок создания комиссии опреде-

ляется коллективным договором и (или) актом работодателя);

- установления доплаты работникам за исполнение (замещение) временно отсутствующего работника в случае, если замещение входит должностные обязанности замещающего работника (предложение Федерации профсоюзов снять ограничения по невыплате доплаты за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника);

- определения порядка принятия решения согласительной комиссии (необходимо дополнить, что решение комиссии принимается большинством голосов);

- создания согласительной комиссии в малочисленных организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства (на практике такие организации как неправительственные, общественные объединения, профсоюзы сталкиваются с трудностями создания СК, так как они малочисленны, в них работают 3–5 чел.);

- вопроса создания производственного совета (обязательно ли создавать, если есть инициатива одной из сторон трудовых отношений, также необходимо определить сроки создания ПС).

Представителями Верховного суда было отмечено, что в Трудовом кодексе закреплены новые основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Одним из новых оснований расторжения трудового договора по инициативе работода-

теля является достижение работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон.

Также по данному вопросу было дано разъяснение о том, что с избранными руководителями общественных объединений могут быть расторгнуты трудовые договоры высшим или коллегиальным органом по вышеуказанному основанию до окончания срока полномочий.

По завершению круглого стола были сформированы рекомендации Федерации профсоюзов по принятию мер к реализации норм материального и процессуального права относительно обязательного досудебного порядка разрешения трудовых споров, в том числе посредством инициирования поправок в действующее законодательство, а также активизировать работу по обучению членов согласительных комиссий.

Верховному суду РК было рекомендовано обобщить судебную практику при рассмотрении трудовых споров, принять во внимание предложения и замечания участников круглого стола при подготовке нового Нормативного постановления Верховного суда РК «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».

ЗАСЕДАНИЕ КОНФЕДЕРАЛЬНОГО КОМИТЕТА

24 февраля под председательством **Олега Будзы** состоялось заседание Конфедерального комитета Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, в ходе которого были рассмотрены различные вопросы деятельности профсоюзного движения.

Конфедеральный комитет определил дату созыва Генерального совета НКПМ, а именно – 27 апреля.

Ион Прегуза, начальник Юридического департамента НКПМ, представил проект предложений Конфедерации по улучшению Трудового кодекса РМ, затрагивающие предварительные консультации с профсоюзным органом, прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, процедуру увольнения, нерабочие праздничные дни, гарантии в случае прекращения индивидуального трудового договора, порядок применения дисциплинарных взысканий.

Члены Конфедерального комитета обсудили положение с социальным диалогом в стране и предложения профсоюзов по внесению изменений и дополнений в законодательную базу в данной сфере.

Руководство Инспекции труда профсоюзов выступило с запиской о результатах деятельности за 2016 год и о целях на текущий период.

Исходя из представленных материалов, на протяжении прошлого года профсоюзные инспекторы осуществили 513 рабочих визитов на предприятия с целью проверки соблюдения трудового законодательства и других нормативных актов в области труда, охраны здоровья и безопасности труда. В общей сложности на предприятиях и в учреждениях, подвергшихся контролю Инспекции, трудятся 63 661 человек, из которых 44 232 – члены профсоюзов.

Георге Бурбуля, заместитель начальника Инспекции труда профсоюзов, подчеркнул необходимость создания комитетов по охране здоровья и безопасности труда и интенсификации процесса оценки профессиональных рисков в целях повышения эффективности защиты трудящихся на рабочем месте.

В ходе заседания был рассмотрен и утвержден План НКПМ в сфере профессиональной подготовки и исследований на 2017 год. Основные пункты Плана ориентированы на просветительскую деятельность в целях укрепления профсоюзного движения, мотивирование вступления в профсоюз, переход профсоюзного обучения к современному и доступному для всех профсоюзных активистов образовательному процессу.

В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТРАСЛЕВЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ ПРОФСОЮЗОВ

РАБОЧАЯ ВСТРЕЧА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУР МОП «ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

6–10 февраля в городе Казани, Российская Федерация, состоялась рабочая встреча руководителей центральных органов, председателей областных комитетов и отраслевых советов профсоюзов работников энергетики, электротехнической и топливной промышленности – членских организаций МОП «Электропрофсоюз».

На встрече присутствовали руководители и представители членских организаций Объединения из Азербайджана, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации, всего свыше 20 человек. Также во встрече приняли участие руководители Независимого многоотраслевого профсоюза LABA (Латвийская Республика).

С приветственным словом к участникам Рабочей встречи при её открытии обратились председатель Союза «Федерация профсоюзов Республика Татарстан» **Т.П. Водопьянова** и председатель Татарстанской республиканской организации Общественной организации «Все-российский Электропрофсоюз» **Х.Ю. Ахунзянов**.

Участники рабочей встречи обсудили вопрос «О практике работы комитетов профсоюзов по учёту положений отраслевых тарифных соглашений и колдоговоров при формировании и утверждении тарифов на электрическую и тепловую энергию».

Проходившее в течение двух с половиной дней обсуждение этой темы вызвало живой интерес участников. В своих выступлениях руководители и представители отраслевых профсоюзов – членских организаций МОП «Электропрофсоюз» – рассказывали о практике текущей работы, имеющихся проблемах и планах на будущее.

С большим интересом были выслушаны сообщения **А.В. Замосковного** – генерального директора Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики; **Ю.Н. Лыскова** – директора Департамента Исполкома Электроэнергетического сове-

та СНГ; **А.Л. Штрома** – первого заместителя председателя Государственного комитета по тарифам Республики Татарстан. Активное участие в обсуждении вопроса повестки дня приняли латвийские коллеги.

На заседании рабочей встречи с докладом «О социально-экономическом положении в независимых государствах региона и действиях профсоюзов по защите прав и интересов трудящихся» выступил Генеральный секретарь Всеобщей конфедерации профсоюзов **В.П. Щербаков**.

В завершение дискуссии был принят Итоговый документа рабочей встречи, в котором сформулированы рекомендации комитетам профсоюзов всех уровней.

В соответствии с Программой рабочей встречи состоялось посещение Акционерного общества «Татэнерго», где генеральный директор **Р.М. Хазиев** и другие руководители компании подробно рассказали о производственно-хозяйственной деятельности предприятий Акционерного общества и решении социальных вопросов работников компании и ветеранов.

Также участники рабочей встречи посетили предприятие недавно созданного ООО «Таткабель», где ознакомились с современными технологиями производства силовой кабельной продукции и деятельностью профсоюзной организации.

Для участников рабочей встречи была организована обзорная экскурсия по городу Казани с посещением памятных мест.

Во второй половине дня 9 февраля состоялись мероприятия, посвященные 25-летию Международного объединения профессиональных союзов «Электропрофсоюз». На заседании членским организациям были вручены юбилейные почётные грамоты, а руководители членских организаций – действующие и находящиеся на заслуженном отдыхе были отмечены памятными нагрудными знаками «25 лет МОП «Электропрофсоюз».

Награждение юбилейной почётной грамотой и памятным нагрудным знаком будут продолжены.

ФЕДЕРАЦИЯ ГОСУЧРЕЖДЕНИЙ ГОТОВИТСЯ К СВОЕМУ 25-ЛЕТИЮ И ОЧЕРЕДНОМУ СЪЕЗДУ

Совет Международной федерации профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания принял Обращение в связи с предстоящим 25-летием своего образования.

В Обращении напоминает, что 23 сентября 1992 года в сложных социально-экономических и общественно-политических условиях был

созван Первый конгресс Федерации, в котором приняли участие делегации родственных профсоюзов Азербайджана, Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Латвии, Молдовы, России, Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана.

Делегаты конгресса определили и утвердили основные принципы деятельности Федерации в новых условиях, образовали исполнительный орган – Совет Федерации.

«Жизнь длиною в четверть века показала правильность принятых решений и мудрость тех, кто их принимал. Сегодня мы выражаем искреннюю благодарность тем, кто стоял у руководства членских организаций в те судьбоносные годы и всем делегатам Первого конгресса Федерации», – говорится в Обращении.

В последующие годы становления и развития Совет Федерации проводил большую работу по организационному и финансовому укреплению Федерации, активному участию членских организаций в солидарных действиях профсоюзов: «Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума (минимального потребительского бюджета)», «За достойную пенсию». Всемирном дне действий за достойный труд и других.

В настоящее время Федерация объединяет 12 членских организаций – родственные профсоюзы Азербайджана, Армении, Беларуси, Грузии, Израиля, Казахстана, Кыргызстана, Латвии, Молдовы, России, Таджикистана и Украины с общей численностью более 1 млн 600 тыс. членов профсоюзов.

Федерация идёт к своему очередному VII конгрессу, который созывается 14 сентября 2017 года в городе Москве.

Совет Федерации призвал членские организации Федерации:

крепить единство, солидарность и взаимодействие в деле отстаивания законных интересов и прав членов профсоюзов, всемерно содействовать деятельности Международной Федерации профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания;

активно участвовать в мероприятиях, проводимых объединениями профсоюзов государств, международными объединениями профсоюзов, направленных на защиту социально-экономических интересов и трудовых прав работающих;

расширять двусторонние связи между родственными профсоюзами других государств;

увеличивать численность, организационно и финансово укреплять свои профсоюзные организации.

Совет Федерации обратился:

к объединениям профсоюзов государств – оказывать содействие профсоюзам работников государственных учреждений и обществен-

ного обслуживания в их деятельности по защите законных социально-экономических интересов и трудовых прав работающих;

к органам государственной власти и управления, работодателям (нанимателям) – принимать активное участие в развитии социального партнёрства с профсоюзами работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

28 февраля в Москве состоялось очередное заседание Рабочей группы Совета Федерации по подготовке предложений о внесении изменений в Устав и Положение о Ревизионной комиссии Международной Федерации профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

Рабочую группу возглавляет президент Федерации **Владимир Савченко**, ответственный секретарь – **Николай Гавва**, вице-президент Федерации.

В состав группы входят **Ольга Троицкая**, секретарь Центрального комитета – помощник председателя Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации; **Диана Чуприна**, главный правовой инспектор труда Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников государственных и других учреждений; **Вюсал Мамедов**, заведующий юридическим отделом Республиканского комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Азербайджана.

В заседании принял участие Управляющий делами Совета Федерации **Олег Федченко**.

Ранее, 22 декабря 2016 года, Рабочая группа выработала предложения о внесении изменений в Устав и Положение о Ревизионной комиссии МФП РГУ, которые были направлены членским организациям Федерации.

От членских организаций поступило 27 предложений по изменениям в указанных документах, которые и стали предметом рассмотрения на заседании.

На весеннем заседании Совета Федерации Рабочая группа отчитается о своей деятельности за период с июня 2016 года.

ПРОФСОЮЗЫ ОЗАБОЧЕНЫ ОХРАНОЙ ЛЕСОВ ОТ ПОЖАРОВ И ВНОСЯТ СВОИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Председатель Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ, вице-президент Всеобщей конфедерации профсоюзов **Виктор Карнюшин** принял участие в круглом столе, проведённом 16 февраля Комитетом Совета Федерации Российской Федерации по

агропродовольственной политике и природопользованию на тему: «Охрана лесов от пожаров в 2017 году: задачи, проблемы и пути их решения».

На заседании круглого стола были рассмотрены следующие вопросы:

- размер ущерба, причинённого лесными пожарами в 2016 году, и принимаемые меры по его возмещению;
- доведение в 2017 году субвенций из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление мер пожарной безопасности и тушение лесных пожаров;
- готовность регионов к пожароопасному сезону 2017 года;
- готовность функциональной подсистемы охраны лесов от пожаров и защиты их от вредителей и болезней леса Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций к пожароопасному сезону 2017 года.

В своём выступлении В. Карнюшин особо отметил, что потребовалось десять лет со времени принятия Лесного кодекса РФ, чтобы все поняли ошибочность сокращения лесной охраны. Когда в Кодексе не нашлось место для лесника, исчезли обход и лесоустройство, это привело к потере контроля над состоянием лесов. Неоднократные обращения ученых-лесоводов и профсоюзов во все инстанции так и не находили понимания и поддержки.

Профсоюзы с удовлетворением восприняли утверждённый 31 января 2017 года Президентом РФ **В. Путиным** «Перечень поручений по итогам проверки, проведённой Контрольным управлением Президента по вопросам использования, охраны, защиты и воспроизводства лесов, а также оборота лесоматериалов».

По мнению В. Карнюшина, ключевой вопрос – обеспечить численность государственных лесных инспекторов в соответствии с нормативами патрулирования лесов должностными лицами, осуществляющими федеральный государственный надзор (лесную охрану). Важно выделить на 2017 год средства на реализацию хотя бы действующего норматива, по которому необходимо набрать 50 тыс. инспекторов лесной охраны.

Председатель ФП работников лесных отраслей внёс, в частности, такие предложения:

- установить реальный размер обхода, который не должен превышать 4 тыс. гектаров, а не 10 тыс. гектаров, как сейчас, повысить статус инспектора лесной охраны и его заработную плату;
- повысить ответственность руководителей регионов за подготовку лесной охраны, проведение работы с населением и противопожарной безопасности, оборудование мест отдыха и проезд автотранспорта в лес в летний период времени;

– принять специальное решение Правительства по решению социально-трудовых проблем работников, занятых на тушении лесных пожаров по гражданско-правовым договорам;

– в каждом районе определить конкретных лиц для проведения контролируемых травяных палов, без участия которых такие работы должны быть запрещены;

– выделить дополнительные средства для оборудования приграничной полосы в областях, наиболее заражённых вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– принять решение Правительства, разрешающее населению использовать для отопления порубочные отходы с лесосек, а также упавшие сухостойные деревья и кустарник.

В целях полноценной реализации Межправительственного соглашения по профилактике и тушению пожаров на приграничных территориях государств СНГ В. Карнюшин считает необходимым заключить договоры между регионами Российской Федерации и сопредельными регионами стран СНГ, в которых определить комплекс мер, конкретных уполномоченных с каждой стороны, оборудовать пункты связи для оперативного реагирования.

Указанные предложения неоднократно высказывались профсоюзными руководителями разных рангов, специалистами отрасли на мероприятиях, проводимых профсоюзами в лесных регионах России и стран СНГ.

По итогам дискуссии участники круглого стола в Совете Федерации РФ приняли развернутые рекомендации.

СВЯЗИСТЫ ПОДТВЕРДИЛИ КУРС НА РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА

13–17 февраля в Санкт-Петербурге прошла конференция Международного объединения профсоюзов работников связи стран СНГ. Участники конференции обсудили опыт работы отраслевых профсоюзов по защите прав трудящихся в странах Содружества, подвели итоги работы МОП за прошедшие пять лет, а также определили основные направления совместной работы на перспективу.

Работа конференции проходила в Таврическом дворце – штаб-квартире Межпарламентской Ассамблеи (МПА) государств – участников СНГ. Международное объединение профсоюзов работников связи активно сотрудничает с Межпарламентской Ассамблеей в подготовке нормативных документов, законодательных актов, учитывающих интересы работников отрасли в странах СНГ. На протяжении многих лет партнёрские отношения связывают МОП и с Региональным содружеством в области связи, объединяющим администрации связи государств – участников СНГ.

Участников конференции приветствовали генеральный секретарь Совета МПА СНГ **Алексей Сергеев** и генеральный директор Исполкома РСС **Нурудин Мухитдинов**.

В работе конференции также приняли участие секретарь Федерации независимых профсоюзов России, представитель ФНПР в Северо-Западном федеральном округе **Мария Гринник**; секретарь ЦК Профсоюза работников связи России в СЗФО, председатель Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза **Елена Довгалева**, председатель ТОП работников ПАО «Ростелеком» «Северо-Запад» **Татьяна Шуйская**, секретарь Профсоюза работников обслуживания и связи Швеции (СЕКО) **Енс Саверстам**, представители крупнейших первичных профорганизаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области и руководители организаций отрасли связи Северо-Запада – директор Макрорегиона «Северо-Запад» ФГУП «Почта России», директор УФС Санкт-Петербурга и Ленинградской области **Виталий Дырдасов** и вице-президент, директор макрорегионального филиала «Северо-Запад» ПАО «Ростелеком» **Андрей Балаценко**; помощник председателя Законодательного собрания Санкт-Петербурга **Ксения Ляпина**.

Председатель МОП **Анатолий Назейкин** в своём докладе отметил, что в объединении самое большое внимание уделяется состоянию оплаты труда работников отрасли. Одна из главных задач для профсоюзов – добиться роста заработной платы. Связисты активно участвовали в кампании под эгидой Всеобщей конфедерации профсоюзов «Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума (минимального потребительского бюджета)». Благодаря настойчивым действиям профсоюзов за последние пять лет заработная плата выросла во всех странах СНГ, однако её уровень всё ещё остается низким.

Значительное внимание в борьбе за достойный труд МОП работников связи и его членские организации уделяют развитию и совершенствованию социального партнёрства и заключению в странах Содружества отраслевых соглашений, причём на самых разных уровнях – от государственного до муниципального. Особенно активно иницируют подписание этих документов профсоюзы Беларуси, Казахстана, Молдовы, России и Азербайджана. Вместе с тем Анатолий Назейкин отметил сложность работы по организации социального диалога, созданию профсоюзных организаций в компаниях мобильной связи и предприятиях связи и информационных технологий с иностранным капиталом. Работа по созданию профсоюзных организаций в компаниях мобильной связи и компаниях IT-технологий, в том числе транснациональных, развитие социального диалога остается долгосрочной программой МОП работников связи и её членских организаций, важным элементом будущего профсоюзов отрасли.

Особое внимание в отчётный период МОП работников связи и его членские организации уделяли охране труда – важному фактору сохранения жизни и здоровья работников связи. В современных условиях главной задачей МОП работников связи, членских организаций является повышение ответственности работодателей за обеспечение безопасных условий труда, создание «зелёных рабочих мест», свободных от вредных производственных факторов, с достойными условиями труда, исключая производственный травматизм, профессиональные заболевания, негативное влияние на окружающую среду, подчеркнул А. Назейкин.

С докладами о практике работы отраслевых профсоюзов в странах СНГ выступили председатель Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников связи **Нина Гаврилова**, председатель Казахстанского отраслевого профсоюза работников информации, связи и телекоммуникаций **Уалишер Байсариев**, председатель Федерации профсоюзов связи Республики Молдова **Ион Пыргару**, председатель Профсоюза работников связи Таджикистана **Ёр Исмоилов**, заместитель председателя Республиканского комитета профсоюза работников связи Азербайджана **Рашад Акиф оглы Сафаров**, заместитель председателя Профсоюза работников связи Кыргызстана **Елена Новикова** и председатель Профсоюза работников ОАО «Кыргызтелеком» **Гуляй Исакова**.

Подводя итоги работы Международного объединения профсоюзов работников связи стран СНГ за 2012–2017 годы, делегаты конференции определили, что в следующей пятилетке приоритетом в деятельности МОП останется борьба за создание достойных рабочих мест и искоренение бедности, обеспечение прав на труд и социальные гарантии, контроль над соблюдением требований охраны труда.

Делегаты конференции избрали председателя международного объединения. Его вновь возглавил председатель Профсоюза работников связи России **Анатолий Георгиевич Назейкин**. Заместителями председателя МОП избраны **Дмитрий Васильевич Дозорин**, заместитель председателя Профсоюза работников связи России, и **Уалишер Байсариев**, председатель Казахстанского отраслевого профсоюза работников информации, связи и телекоммуникаций.

В рамках работы конференции представители профсоюзов связистов СНГ посетили предприятия и организации отрасли, познакомились с экспозицией Центрального музея связи имени А.С. Попова, а также побывали во Дворце труда – штаб-квартире Ленинградской федерации профсоюзов и Музее истории профсоюзного движения Санкт-Петербурга, познакомились с достопримечательностями северной столицы России.

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА¹

*Райхан КЕНДЖАБАЕВА,
консультант отдела миграции
Департамента трудовой миграции
и социальной защиты
Евразийской экономической комиссии*

Сегодня в современном мире крайне трудно выжить и быть успешным в одиночку. Все стараются найти определённые форматы взаимодействия для реализации совместных проектов, отстаивания интересов в рамках глобальной повестки дня. Поэтому региональная интеграция становится важным фактором динамичного развития экономики, повышения их конкурентоспособности.

Евразийская интеграция не стала исключением.

Два года исполнилось Евразийскому экономическому союзу интеграционному объединению, в которое входят пять стран-партнёров: Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия.

В основе ЕАЭС лежит Договор, подписанный главами государств в Астане 29 мая 2014 года, в соответствии с которым основными целями Союза являются «создание условий для стабильного развития экономик государств-членов в интересах жизненного уровня их населения; стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза; всесторонняя модернизация, кооперация и повышение конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобальной экономики».

¹ По материалам выступления на семинаре ВКП.

Трудовая миграция является важнейшим направлением евразийской экономической интеграции. Комиссия проводит активную работу по созданию условий для свободного перемещения трудовых ресурсов и формированию единого рынка труда в рамках Евразийского экономического союза.

Формирование общего рынка труда является важнейшим приоритетом интеграционного сотрудничества наших стран. В этом направлении государствами ЕАЭС уже приняты соответствующие меры. Так, в соответствии с Договором о Союзе обеспечены равные экономические права для граждан государств Союза. Трудящимся предоставляются единые условия налогообложения доходов физических лиц с первого дня трудовой деятельности наравне с гражданами государства трудоустройства. Социальное страхование (кроме пенсионного) и медицинская помощь также обеспечиваются на равных условиях. С 1 января 2015 года обеспечено взаимное признание дипломов по всем специальностям (кроме фармацевтики, медицины, юриспруденции и педагогики).

Что касается пенсионного обеспечения, то в соответствии с Договором данный вопрос регулируется законодательством постоянного проживания и отдельным международным договором между государствами-членами.

В своем выступлении я бы хотела более подробно остановиться на теме пенсионного обеспечения наших граждан, а именно на проводимой Комиссией совместно с государствами-членами работе над проектом Договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Союза, разработка которого предусмотрена Договором о Союзе.

В настоящее время между государствами-членами существуют два международных договора в области пенсионного обеспечения: Соглашение государств – участников СНГ «О гарантиях прав граждан государств – участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения» от 13 марта 1992 года (далее – Соглашение СНГ) и Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о сотрудничестве в области социального обеспечения от 24 января 2006 года.

Следует отметить, что в настоящий момент Соглашение СНГ регулирует пенсионное обеспечение трудящихся не в полной мере. Соглашение СНГ не позволяет эффективно учитывать разницу в структуре пенсионных систем и довольно плохо работает в ситуации, когда одна часть стран начисляет пенсию исходя из трудового стажа, а другая – исходя из страхового стажа и величины пенсионных отчислений.

На сегодняшний день в государствах-членах действуют разные пенсионные системы. Основное отличие заключается в разных под-

ходах к финансированию пенсионной системы и распределению пенсионных средств. Кроме того, системы пенсионного обеспечения отличаются структурно: по пенсионному возрасту, размерам, источникам пенсионных отчислений и другим параметрам. Проблемными являются вопросы, возникающие с переводом и сохранением пенсионных прав при осуществлении трудовой деятельности и переезде граждан государств-членов из одной страны в другую.

Поэтому вопрос о разработке международного договора, регулирующего пенсионное обеспечение граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность не на территории государства своего постоянного проживания, является крайне актуальным.

В этой связи Комиссия совместно со странами Союза разработала документ, который позволит урегулировать этот проблемный вопрос.

Основной целью проекта Договора является формирование пенсионных прав трудящихся на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства, решение вопросов, связанных с назначением и экспортом пенсий трудящихся, а также развитие сотрудничества в сфере пенсионного обеспечения между государствами-членами.

Проект Договора разрабатывается таким образом, что пенсионные системы государств-членов не будут подвергнуты существенным изменениям. Это связано, прежде всего, с тем, что основными нормами Договора являются вопросы участия трудящихся в пенсионной системе (формирование прав), сохранения и перевода пенсионных прав граждан в случае переезда из одной страны в другую.

Поэтому важно, чтобы граждане стран Союза осуществляли трудовую деятельность на территории государства трудоустройства на законном основании, так как при нелегальной трудовой миграции отсутствуют условия для формирования пенсионных прав. При достижении пенсионного возраста данная категория граждан остается социально не защищенной. Работа над проектом Договора началась в 2014 году, с момента одобрения Решением Совета Комиссии Концепции международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения.

Это была серьёзная и большая работа: проведён ряд совещаний соответствующих органов стран Союза с привлечением экспертов, в том числе, представителей ВКП, проект Договора несколько раз рассматривался на заседаниях консультативных органов Комиссии, были проведены консультации с вице-премьерами государств-членов, курирующими социальный блок.

Вопрос о ходе работы над проектом Договора дважды рассматривался на заседаниях Совета Комиссии (28 апреля 2015 года и 14 октября 2015 года).

В начале 2016 года приблизились к завершению работы над проектом Договора, и Стороны согласовали текст Договора. В результате чего распоряжением Коллегии Комиссии от 19 января 2016 года проект Договора был одобрен и направлен в государства-члены для проведения внутригосударственных согласований.

По итогам внутригосударственных согласований в Комиссию поступили замечания и предложения Сторон, основная часть которых была урегулирована на согласительных совещаниях (5–7 октября и 13 декабря 2016 года).

В ходе проведенной работы Сторонам не удалось прийти к компромиссному решению по двум отдельным положениям проекта Договора.

На заседании Коллегии Комиссии, состоявшемся 19 декабря 2016 года, членам Коллегии Комиссии также не удалось прийти к компромиссному решению по этим вопросам. На указанном заседании был одобрен проект Договора с целью последующего рассмотрения его на заседании Совета Комиссии.

Для урегулирования разногласий Сторон 1–2 февраля в Москве Комиссия провела согласительное совещание между уполномоченными в сфере пенсионного обеспечения органами.

В результате состоявшегося обсуждения удалось снять одно разногласие по проекту Договора, по второму разногласию Стороны так и не пришли к консенсусу.

В частности, данным разногласием является вопрос исчисления Российской Федерацией величины индивидуального пенсионного коэффициента (далее – ИПК) за стаж работы на территории государства-членов, в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации величины ИПК недостаточно для возникновения права на пенсию.

Дело в том, что только в Российской Федерации при определении права на пенсию наряду с требованием о достижении трудящимся необходимого возраста (55/60 лет) и наличии минимального стажа работы (15 лет) необходимо приобретение трудящимся минимальной суммы пенсионных баллов, т.е. ИПК – не менее 30 (с 2025 года), в настоящее время – 11,4 с поэтапным увеличением до 30 баллов.

Количество пенсионных баллов зависит от начисленных и уплаченных страховых взносов в систему обязательного пенсионного страхования Российской Федерации и длительности страхового (трудового) стажа. Соответственно, у трудящегося отсутствует возможность приобрести достаточное количество пенсионных баллов, работая на территории другого государства-члена.

В связи с этим в Договоре предусмотрена норма, определяющая исчисление величины ИПК за стаж работы на территории другого государства-члена.

Так, российская и белорусская Стороны придерживается позиции, что в данном случае величина ИПК должна быть равна единице (1).

Республика Армения, Республика Казахстан и Кыргызская Республика считают, что в данном случае величина ИПК должна быть равна не менее двух (2).

Поскольку данный вопрос является чувствительным для Сторон, было решено вынести проект Договора на рассмотрение Совета Комиссии с разногласиями Сторон по данному вопросу. Надо надеяться, что члены Совета Комиссии придут к консенсусу по вопросу определения величины индивидуального пенсионного коэффициента за стаж работы, приобретённый трудящимися на территории государств-членов.

В случае одобрения Советом Комиссии проекта Договора, он будет направлен в страны Союза для проведения внутригосударственных процедур, необходимых для его подписания. Таким образом, можно смело сказать, что работа над проектом Договора находится на завершающей стадии.

Договором предусматривается осуществлять назначение и выплату пенсий в следующем порядке:

- за стаж работы, приобретённый после вступления в силу Договора, пенсия назначается и выплачивается государством-членом, на территории которого приобретён соответствующий стаж работы;

- за стаж работы, приобретённый до вступления в силу настоящего Договора, пенсия назначается и выплачивается в соответствии с законодательством государств-членов и Соглашением о гарантиях прав граждан государств – участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 года, а для Республики Беларусь и Российской Федерации – Договором между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о сотрудничестве в области социального обеспечения от 24 января 2006 года.

Базовая часть пенсии выплачивается государством проживания.

Накопительная пенсия выплачивается в соответствии с законодательством того государства-члена, где на неё сформированы права.

Вступление в силу Договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов станет следующим этапом развития евразийской интеграции и создаст условия для устойчивого развития единого рынка трудовых ресурсов в рамках Союза.

После подписания Договора наши граждане в полной мере будут иметь право формировать, сохранять и реализовывать пенсионные права, приобретённые ими при осуществлении трудовой деятельности на территории государств-членов.

В целях практического применения норм проекта Договора Комиссией совместно с государствами-членами разрабатывается нормативный правовой акт, который определит порядок назначения и выплаты пенсий, а также урегулирует вопросы взаимодействия меж-

ду уполномоченными, компетентными органами и Евразийской экономической комиссии. Указанный нормативный правовой акт должен вступить в силу одновременно с Договором.

Предполагается, что информационное взаимодействие между компетентными органами государств-членов будет осуществляться путём обмена сведениями и документами, необходимыми для назначения пенсий и их выплаты, в электронном виде с использованием интегрированной информационной системы Евразийского экономического союза.

Позитивным фактором информационного взаимодействия является оперативность данного процесса, а также возможность обеспечения унифицированных механизмов представления трудящимися в компетентные и уполномоченные органы соответствующих документов.

Комиссией были подготовлены и направлены в государства-члены схемы Порядка взаимодействия между уполномоченными, компетентными органами и Евразийской экономической комиссией. Данные схемы лягут в основу разработки соответствующего нормативного правового акта, в целях реализации Договора, а также технологических документов, регламентирующих информационное взаимодействие при реализации средствами интегрированной информационной системы общих процессов в сфере пенсионного обеспечения.

Разработка технологических документов обеспечит унификацию применяемых организационных и технических решений при создании, развитии и функционировании сегментов интегрированной системы, поддержание надлежащего уровня защиты информации.

Перед Комиссией и государствами-членами стоит важная задача по реализации указанного взаимодействия. Соответственно, уполномоченным и компетентным органам государств-членов в сфере пенсионного обеспечения нужно быть готовыми к совершенствованию своей цифровой инфраструктуры.

Вступление в силу Договора повысит уровень социальной защищенности для граждан государств-членов благодаря следующим преимуществам:

- доступность пенсионного обеспечения;
- расширение охвата пенсионного обеспечения;
- предоставление равных прав на пенсионное обеспечение;
- формирование пенсионных прав в государстве-члене, на территории которого осуществляется трудовая деятельность, вне зависимости от статуса нахождения (проживания) на этой территории;
- распределение обязательств стран Союза за сформированные гражданами пенсионные права.

Принятие Договора будет способствовать сокращению уровня нелегальной трудовой миграции и расширению сотрудничества государств-членов в области пенсионного обеспечения.

ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В МИРЕ В 2016–2017 ГОДАХ»

Краткий обзор

Часть I. Основные тенденции в области заработной платы

Экономическая ситуация в мире

За последние годы наблюдается растущее признание необходимости осуществлять мониторинг тенденций в оплате труда и принимать в этой области долгосрочные меры, направленные на предотвращение стагнации заработной платы, повышение уровня оплаты труда миллионов работающих бедных в различных странах мира, обеспечение справедливого распределения доходов, сокращение чрезмерного неравенства в оплате труда и доходах, а также на стимулирование потребления как одного из основополагающих элементов устойчивой экономики.

Снижение темпов роста заработной платы в мире

Как показано в Части I доклада «Заработная плата в мире» за текущий год, темпы роста реальной заработной платы в мире, которые начали восстанавливаться в 2010 году после резкого падения в результате экономического кризиса 2008–2009 годов, с 2012 года снова замедлились, сократившись с 2,5% до 1,7% в 2015 году, т.е. до своего 4-летнего минимума. Без учета Китая, опережавшего другие страны мира по темпам роста реальной заработной платы, они сократились с 1,6% в 2012 году до 0,9% в 2015 году.

Снижение темпов роста заработной платы в странах с переходной и развивающейся экономикой

В течение большей части послекризисного периода повышению заработной платы в мире в значительной мере способствовали относительно высокие темпы роста оплаты труда в формирующихся и развивающихся странах Азии и Тихоокеанского бассейна, в частности в Китае, но также и в некоторых других развивающихся странах и регионах. В последнее время эта тенденция замедлилась или кардинально изменилась. В странах Группы двадцати с переходной и развивающейся экономикой темпы роста реальной заработной платы сократились с 6,6% в 2012 году до 2,5% в 2015 году. Что касается темпов её роста по регионам, то, по данным доклада, в 2015 году

темпы роста реальной заработной платы оставались относительно высокими (4,0%) в странах Азии, сократившись до 3,4% в странах Центральной и Западной Азии, и, по предварительным оценкам, составляли 2,1% в арабских и 2,0% – в африканских странах. В 2015 году реальная заработная плата в странах Латинской Америки и Карибского бассейна сократилась на 1,3% (главным образом, вследствие сокращения оплаты труда в Бразилии), а в странах Восточной Европы – на 5,2% (в основном вследствие сокращения оплаты труда в Российской Федерации и на Украине).

Повышение темпов роста заработной платы в развитых странах

В развитых странах, напротив, заработная плата увеличилась. В развитых странах Группы двадцати темпы роста реальной заработной платы выросли с 0,2% в 2012 году до 1,7% в 2015 году, достигнув своего максимума за последнее десятилетие. В 2015 году темпы роста реальной заработной платы повысились до 2,2 % в США, до 1,5% в странах Северной, Южной и Западной Европы, и до 1,9% – в странах Евросоюза (ЕС). В значительной мере эти тенденции объясняются ускоренным ростом заработной платы в США и Германии. Пока ещё остается неясным, сохранятся ли такие темпы роста в будущем или в развитых странах произойдет возврат к стагнации заработной платы. В экономических условиях, характеризующихся растущим риском дефляции во многих странах, снижение оплаты труда может само по себе стать значительным фактором риска, способным породить дефляционные спирали зарплат и цен.

Восстановление темпов роста заработной платы в странах Северной Америки и в ряде европейских стран оказалось недостаточным для того, чтобы компенсировать их падение в странах с переходной и развивающейся экономикой. Сокращение разницы между развитыми и развивающимися странами в темпах роста заработной платы также означает замедление процесса сближения этих двух групп стран по уровню оплаты труда.

Разнонаправленная динамика доли оплаты труда

Хотя динамика реальной заработной платы находится под влиянием таких факторов, как рост ВВП и инфляция цен, другие факторы тоже имеют значение. Значительный массив исследований в настоящее время указывает на то, что в большинстве стран мира темпы роста заработной платы за последние десятилетия отставали от темпов роста производительности труда, что привело к сокращению доли оплаты труда в ВВП. Причиной этого, скорее всего, является комбинация факторов, в том числе глобализация, изменение требований к квалификации в силу технического прогресса, ослабление институтов рынка труда, а также растущее давление со стороны финансовых рынков, заставляющее распределять при-

быль от деятельности крупных корпораций в пользу инвесторов. Как следует из выводов доклада за текущий год, после определённого ожидаемого контрциклического роста во многих странах в период 2007–2010 годов доля оплаты труда в 2010–2015 годов вернулась к тенденции долгосрочного сокращения в чуть более, чем половине стран. Исключение составляют Китай, Германия и США, однако даже в этих странах доля оплаты труда остаётся намного ниже своего пикового уровня.

Неравенство в оплате труда и минимальная заработная плата

По средней заработной плате нельзя понять, как распределяется оплата труда по различным категориям наёмных работников. Известно, что неравенство в оплате труда за последние десятилетия увеличилось во многих странах мира. Хотя в определённой степени это неравенство отражает индивидуальные и производственные различия между работниками, чрезмерное углубление неравенства все больше заставляет опасаться его негативных социально-экономических последствий. Как указывается в докладе, растущее неравенство в оплате труда и в доходах домохозяйств зачастую коррелирует с сокращением доли оплаты труда.

В последние годы в целях защиты малооплачиваемых работников и сокращения неравенства в оплате труда во многих странах был введён или укреплен механизм установления минимальной заработной платы. Как следует из выводов недавних исследований, адекватный минимальный размер оплаты труда может приводить к росту доходов малооплачиваемых работников – многие из которых женщины – без значительного негативного влияния на занятость. Однако устанавливать его следует сбалансировано, на научной основе и при условии исчерпывающих консультаций с социальными партнёрами, а также по возможности, с их прямым и равноправным участием. В докладе приводятся некоторые сравнительные цифры, показывающие соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы в отдельных странах.

Гендерный разрыв в оплате труда

В совокупном распределении заработной платы также наблюдаются различия между теми или иными категориями работников. Одно из них представляет собой гендерный разрыв в оплате труда:

– отрицательную процентную разницу в средней заработной плате между женщинами и мужчинами. Как показывают различные исследования, с течением времени этот разрыв в целом сократился в большинстве стран, по которым имеются соответствующие данные, но не исчез. В докладе приводятся последние оценки гендерного разрыва в почасовой оплате труда в целом ряде стран, которые указывают на его огромную вариативность – от примерно нуля до почти 45%.

Часть II. Неравенство между предприятиями

Резкое углубление неравенства в оплате труда по сравнению с наиболее высокооплачиваемыми работниками

Степень неравенства в оплате труда в той или иной стране можно измерять разными способами. Путем распределения всех наёмных работников на десять групп (децили) или 100 групп (центили), расположенных в порядке увеличения заработной платы, в докладе показано, что в большинстве стран оплата труда возрастает постепенно на протяжении большей части распределения, резко увеличиваясь у последних 10%, а особенно у 1% наиболее высокооплачиваемых работников. В Европе на долю 10% таких работников приходится в среднем 25,5% всего фонда оплаты труда в той или иной стране, что практически соответствует доле, приходящейся на 50% наименее оплачиваемых работников (29,1%). Несмотря на то что данные не являются строго сопоставимыми, в некоторых странах с переходной экономикой доля наиболее высокооплачиваемых работников еще больше – 35% в Бразилии, 42,7% в Индии и 49,2% в ЮАР. В ЮАР и Индии на долю 50% наименее оплачиваемых работников приходится, соответственно, всего лишь 11,9% и 17,1% совокупного фонда оплаты труда.

Необъяснимость существенной части распределения заработной платы характеристиками работников

Как показано в докладе, заработная плата и неравенство в оплате труда зависят не только от квалификации работника (уровня образования, возраста или выслуги лет), но также от множества других факторов, имеющих важное значение, среди которых, например, пол, размер предприятия, тип трудового договора и отрасль, в которой он трудится. Из описательной статистики для выборки развитых и развивающихся стран видно, что высшее образование не гарантирует получение высокооплачиваемой работы, что наиболее высокооплачиваемые работники сосредоточены в секторе недвижимости и финансовых услуг и что в более высокооплачиваемых децилях доля женщин неуклонно снижается. Так, если в европейских странах доля женщин в трёх наименее оплачиваемых децилях составляет в среднем 50–60%, то в наиболее высокооплачиваемом дециле их доля сокращается до примерно 35%, а среди 1% получающих максимальную оплату труда – до 20%. В ряде стран с переходной и развивающейся экономикой этот контраст ещё отчетливее. В докладе применяется стандартная модель, цель которой – объяснить зависимость заработной платы от индивидуальных производственных характеристик работника, таких как уровень образования, возраст и выслуга лет; однако эта модель не объясняет существенную часть наблюдаемой дифференциации в оплате труда. В самом деле, наблюдается значительная – подчас огромная –

разница между фактической оплатой труда тех или иных работников и тем, что они должны были бы получать в соответствии со своими индивидуальными квалификационными характеристиками.

Значение неравенства в оплате труда между предприятиями

Невозможность объяснить существенную часть наблюдаемой дифференциации в оплате труда при помощи классической аргументации, исходя из квалификационных характеристик работников, заставляет задаться вопросом о роли предприятий как одного из факторов, определяющих неравенство в оплате труда. Как показывают последние исследования, растущее неравенство между предприятиями (измеряемое разницей в средней заработной плате между предприятиями) имело важное значение для углубления неравенства в оплате труда в США в период с 1981 по 2013 год, равно как и для сокращения неравенства в Бразилии в период с 1996 по 2012 год. В США углубление неравенства между предприятиями объяснялось, главным образом, их растущей поляризацией: квалифицированные кадры были сосредоточены на одних предприятиях, а малоквалифицированные – на других, что соответствовало тенденции в пользу реструктуризации деятельности и передачи её периферийной составляющей сторонним исполнителям на основе подряда или франшизы. В Бразилии значительная часть сокращения неравенства между предприятиями объяснялась повышением минимального размера оплаты труда.

Величина неравенства в оплате труда между предприятиями

Как видно из доклада, если во многих странах величина неравенства в оплате труда между работниками и между предприятиями одновременно является либо низкой (например, в Швеции или Норвегии), либо высокой (например, в Великобритании или Румынии), то в некоторых странах эти типы неравенства значительно расходятся по своей величине. Неравенство в оплате труда между предприятиями, как правило, больше в развивающихся, чем в развитых странах. Если в развитых странах на 10% предприятий с наибольшей оплатой труда средняя заработная плата в 2–5 раз выше, чем на 10% предприятий с наименьшей оплатой труда, то в развивающихся странах это соотношение возрастает до 8 (Вьетнам) и даже до 12 раз (ЮАР). Из доклада также видно, что в Норвегии средняя заработная плата на значительной части предприятий находится в среднем диапазоне, тогда как в Великобритании значительную часть составляют предприятия с низким или высоким размером средней заработной платы. В развивающихся странах в силу структурных различий, как правило, наблюдается значительная разница между большинством предприятий с низкой и средней оплатой труда и меньшинством с гораздо более высоким размером средней заработной платы.

Значение неравенства в оплате труда внутри предприятий

Несмотря на то что неравенство между предприятиями во многом определило последние тенденции в оплате труда, оно не всегда было решающим фактором совокупного неравенства в оплате труда. Как показали предыдущие исследования, в США значительную часть совокупного неравенства в оплате труда можно отнести скорее на счет неравенства *внутри* предприятий, чем *между* ними, и хотя на долю последнего приходится большая часть недавнего углубления неравенства в оплате труда между работникам «мега-корпораций» с численностью работающих свыше 10 000 человек, неравенство обоих типов значительно выросло примерно в равной степени.

Пирамида неравенства в оплате труда в европейских странах

В 2010 году на долю неравенства в оплате труда внутри предприятий Европы приходилась почти половина совокупного неравенства. На основе распределения предприятий по величине средней заработной платы и анализа минимального и максимального размера оплаты труда на них в докладе указывается на значительную степень неравенства в оплате труда в европейских странах, особенно внутри предприятий с относительно большой величиной средней заработной платы. Если сравнить оплату труда отдельных работников со средним размером оплаты труда на том предприятии, где они трудятся, то обнаружится, что большинство работников (примерно 80%) получают меньше этого среднего размера оплаты труда. Оплата труда некоторых работников на нижнем отрезке кривой намного ниже средней по предприятию, что указывает на значительное неравенство внутри предприятий как одну из причин неправомерно низкой оплаты труда. На верхнем отрезке кривой 0,1% работников получают 211 евро в час при среднем размере оплаты труда на их предприятии 45 евро в час. В докладе в графической форме показано, что завышенная оплата труда отдельных работников на некоторых предприятиях приводит к формированию «пирамиды» крайне неравномерно распределённой оплаты труда, что подчёркивает масштаб и степень неравенства в оплате труда не только между предприятиями, но и внутри них. Хотя такой анализ представляется целесообразным как для развитых стран, так и для стран с переходной экономикой, на практике для последней группы стран имеется лишь ограниченная совокупность «соотнесённых» данных (т.е. таких, которые содержат сведения как о работниках, так и о предприятиях, где они трудятся).

Гендерный разрыв в оплате труда на предприятиях

В докладе также приводятся расчеты гендерного разрыва в оплате труда на основе «соотнесённых» данных для Европы. По ним

видно, что за период с 2002 по 2010 год гендерный разрыв сократился, но сохраняется в большинстве европейских стран, причём его величина больше на верхнем конце распределения, чем на его нижнем конце или в середине. Если в целом по Европе гендерный разрыв в почасовой оплате труда составляет примерно 20%, то среди 1% получателей максимальной заработной платы он достигает примерно 45%. У руководящих кадров, которые входят в 1% таких работников, гендерный разрыв в оплате труда превышает 50%. При этом он больше на тех предприятиях, где средняя заработная плата выше. На предприятиях, входящих в 1% предприятий Европы с наибольшим средним размером оплаты труда, гендерная разница составляет почти 50%. Из доклада также видно, что она наблюдается на рынке труда с раннего возраста, но значительно сокращается у работников старше 40 лет.

Часть III. Итоги и выводы

Необходимость в координации политики на глобальном уровне

Стагнация средней заработной платы и сокращение доли оплаты труда чреваты как социальными, так и экономическими последствиями. В социальном плане отсутствие взаимосвязи между экономическим ростом и ростом заработной платы приводит к растущему разочарованию работников и их семей вследствие ощущения, что они не получают положенную им часть плодов экономического прогресса. Для экономики низкие темпы роста заработной платы означают снижение у домохозяйств стимулов к потреблению и как результат – сокращение совокупного спроса, особенно в условиях стагнации заработной платы одновременно во многих крупных странах. В этой связи опережающие темпы роста заработной платы в различных странах в 2015 году дали позитивный экономический эффект, выходящий за пределы их границ. Поэтому там, где это возможно, повышенные темпы роста следует сохранять или наращивать. Это не относится ко всем таким странам, в некоторых из которых заработную плату нельзя повысить без ущерба для предприятий и рабочих мест, так как это приведет к росту трудовых затрат и может вызвать значительное сокращение объёмов экспорта или инвестиций. Поэтому здесь нужен дифференцированный подход с учётом специфики тех или иных стран.

В предыдущих публикациях доклада «Заработная плата в мире» содержался призыв к координации политики на глобальном уровне с тем, чтобы избежать одновременной реализации в слишком большом числе стран мер, направленных как на сдерживание роста оплаты труда, так и на её сокращение в конъюнктурных целях для увеличения экспорта, результатом чего может в обоих случаях стать падение регионального или мирового совокупного спроса или дефляция. В этой связи позитивным шагом стало включение поли-

тики в сфере заработной платы в повестку дня совещаний Группы двадцати. В 2016 году Группа двадцати призвала проводить макроэкономическую политику, направленную на достижение существенных темпов роста заработной платы и производительности труда, а также руководствоваться в области заработной платы принципом реализации долгосрочных мер, при котором мощные инструменты и институты рынка труда – такие как минимальная заработная плата и коллективные переговоры – могут способствовать более адекватному соответствию между ростом оплаты труда и ростом производительности.

Сферы реализации возможных мер с учётом специфики стран

Реализация на каждом уровне политики, обеспечивающей стабильные темпы роста заработной платы и справедливое распределение плодов прогресса среди всех, требует решительных и масштабных мер. Они должны учитывать как долгосрочные тенденции, так и текущую ситуацию. Но прежде всего адекватная политика должна иметь в виду конкретные факторы, определяющие позитивную или негативную динамику заработной платы и неравенства в оплате труда. Поэтому национальная политика должна в каждом случае учитывать модели и факторы экономического развития, при этом не забывая о том, что многие тенденции могут иметь широкий резонанс в странах, находящихся на аналогичном этапе развития.

• Минимальная заработная плата и коллективные переговоры.

Механизм минимальной заработной платы и коллективные переговоры потенциально могут привести к сокращению неравенства в оплате труда одновременно как между предприятиями, так и внутри них. При этом результат зависит от того, как организованы коллективные переговоры. Переговоры, проходящие на национальном, секторальном и (или) отраслевом уровне при участии большого количества работодателей и при координации между различными уровнями, обеспечивают охват большей части работающих и сокращение неравенства в оплате труда как между предприятиями, так и внутри них. Их результат можно ещё больше усилить, если государство примет меры по распространению действия коллективных договоров на всех работников той или иной отрасли или страны в целом. Если коллективные переговоры имеют узконаправленное действие и проходят на уровне предприятия или рабочих мест, их влияние на неравенство в оплате труда ограничивается ситуацией внутри этих предприятий. МОТ приняла международные трудовые нормы в отношении коллективных переговоров и минимальной заработной платы, а недавно опубликовала руководства по обоим этим темам, что указывает на то, что минимальная заработная плата и коллективные переговоры дополняют друг друга как инструменты политики.

• Новые инициативы работодателей и работников по сокращению неравенства в оплате труда посредством коллективных переговоров.

В последнее время были выдвинуты новые инициативы и предложения, имеющие целью решение проблемы растущего неравенства между предприятиями, особенно между заказчиками и подрядчиками, и направленные на то, чтобы включить в коллективные договоры все звенья системы поставок. Некоторые предприятия, действующие в международном масштабе, подчеркивали проблематичность повышения оплаты труда на уровне предприятия в условиях жёсткой ценовой конкуренции за заказчика. В этой связи вызывает интерес решение ряда крупнейших международных торговых марок предложить производителям и профсоюзам выступить с совместной инициативой для стимулирования коллективных переговоров на отраслевом уровне с участием многих работодателей в странах, производящих швейную продукцию.

• Максимальный размер оплаты труда: саморегулирование предприятий или усиление регулирования?

По материалам доклада о степени неравенства в оплате труда внутри предприятий видно, что предприятиям принадлежит особая роль в сдерживании неравенства в социально приемлемых рамках путем саморегулирования. Во многих случаях руководство предприятий самостоятельно определяет размер оплаты своего труда, а акционеры зачастую не могут обеспечить ему справедливое вознаграждение в соответствии с социальными ценностями или даже результатами работы предприятия. По мнению МОТ, «устойчивые предприятия должны участвовать в механизмах социального диалога и поддержания трудовых отношений на надлежащем уровне, таких как коллективные переговоры, а также информирование, консультации и участие работников. Это эффективные и взаимовыгодные инструменты, так как они способствуют распространению единых ценностей, доверия и сотрудничества, а также социально ответственного поведения» (МОТ, 2007, с. 5). В прошлом инициативы по регулированию максимального размера оплаты труда касались гарантий прозрачности вознаграждения и «права голоса» акционеров в вопросах оплаты труда. Теперь под вопросом целесообразность усиления регулирования для того, чтобы стимулировать связь вознаграждения с долгосрочными показателями работы предприятия, а не с краткосрочными выгодами в форме стоимости акционерного капитала.

• Рост производительности на устойчивых предприятиях.

В силу того, что разница между предприятиями в среднем размере оплаты труда является одним из важнейших факторов совокупного неравенства в оплате труда, содействие росту производительности труда на устойчивых предприятиях может одновременно привести к росту средней заработной платы и сократить неравенство в оплате труда. Компромисс между ростом и неравенством не является при этом обязательным условием. Но если растущее неравенство между предприятиями обусловлено их поляризацией

и передачей работ на подрядное исполнение, то в сегменте с низкой добавленной стоимостью практически не остается места для роста производительности. В своем «Заключении о содействии устойчивым предприятиям» 2007 года МОТ, признавая, что неравенство и дискриминация несовместимы с развитием устойчивых предприятий, подчеркивает важность формирования среды, благоприятной для создания и роста или реструктуризации предприятий на устойчивой основе. В такой благоприятной среде правомерное стремление к прибыли как один из главных факторов экономического роста сочетается с требованиями развития на основе уважения человеческого достоинства, сохранения устойчивости окружающей среды и достойного труда.

• Решение проблемы неравенства в оплате труда различных категорий работников, включая женщин и мужчин.

Институты рынка труда и меры в области заработной платы не смогут эффективно сократить неравенство до тех пор, пока не будут обеспечивать защиту и охват уязвимых, неблагополучных или дискриминируемых категорий трудящихся. Гендерный разрыв в оплате труда – разница в средней заработной плате между мужчинами и женщинами – остаётся проблемой во всём мире. Как подчёркивается в докладе, он имеет место на предприятиях любого типа, но особенно велик на предприятиях с более высокой средней оплатой труда. Это показывает, что сертификация рабочих мест на уровне предприятия остаётся важнейшим дополнением к законодательству, гарантируя право на равную оплату за труд равной ценности, эффективное соблюдение этого права со стороны государства и действенный доступ работников к правосудию для защиты своих прав. Меры ограничения размера оплаты труда руководства также могут сузить широкий гендерный разрыв в оплате труда, существующий, по данным доклада, между мужчинами и женщинами, занимающими руководящие должности.

Другие меры сокращения неравенства

Вышеуказанные меры сокращения неравенства, разумеется, не исчерпывают весь арсенал средств. В этой связи уместно вспомнить, что доклад «Заработная плата в мире» публикуется каждые два года и что в предыдущем докладе, посвящённом исследованию взаимосвязей между заработной платой, доходами домохозяйств и неравенством в широком смысле, предлагался целый ряд других мер сокращения неравенства.

Решение проблемы низкой оплаты труда и неравенства с помощью мер налогово-бюджетной политики в форме налогов и трансфертов.

Во многих развитых странах налогообложение стало менее прогрессивным в последнее время, что привело к углублению неравенства на рынке труда. Утрату системой своего прогрессивного харак-

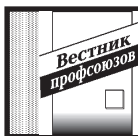
тера можно отчасти компенсировать за счёт мер, предотвращающих уклонение организаций и физических лиц от уплаты налога на доходы и устанавливающих адресные налоговые льготы для малоимущих домохозяйств. Более дифференцированное и прогрессивное налогообложение может также ограничивать оплату труда руководящих кадров, так как у них остаётся меньше стимулов для того, чтобы требовать больше за свой труд. Не менее важно и то, что налогово-бюджетная политика может решать проблему неравенства за счёт трансфертов менее благополучным домохозяйствам в форме либо прямых денежных выплат, либо возможностей или гарантий трудоустройства в государственном секторе, либо субсидий на питание и т.д. Хотя во многих странах произошло расширение системы социальной защиты, значительная часть населения мира по-прежнему лишена медицинского страхования и пенсий по возрасту, а ещё больше людей живут в условиях отсутствия детских и семейных пособий, а также пособий по безработице и временной нетрудоспособности в случае болезни, травмы или беременности (МОТ, 2014b).

Важные меры комплексной политики, косвенно влияющие на заработную плату и её распределение.

К такому относится доступность качественного образования, наличие программ повышения квалификации рабочей силы, а также служб, обеспечивающих подбор вакансий в соответствии с параметрами соискателей рабочих мест. Они также включают в себя ряд мер для решения вопросов различия в заработной плате при нестандартных формах занятости (это особенно касается временных и заёмных работников), которые находят всё большее распространение во многих промышленно развитых странах, а в развивающихся имеют тенденцию занимать те сегменты рынка труда, которые прежде ассоциировались со стандартными рабочими местами. Принимаемые меры должны иметь целью обеспечить работников с нестандартными формами занятости защитой, имеющейся у «обычных» работников, а также сделать так, чтобы эта защита в большей степени соответствовала той или иной форме занятости. Эти меры должны иметь целью реализовать принцип равенства в обращении между теми или иными категориями работников, исключить дискриминацию по профессиональному признаку, а также сократить косвенную дискриминацию по признаку пола и обеспечить, чтобы нестандартные формы занятости не использовались исключительно в целях снижения трудовых затрат за счёт ухудшения оплаты и условий труда тех или иных категорий работников.

Источник: официальный сайт МОТ

Путь на сайте: ILO home Research Flagship reports Global Wage Report 2016-17



◆ ПО СТРАНИЦАМ ЗАРУБЕЖНОЙ ПЕЧАТИ

ОБ ОТНОШЕНИИ АМЕРИКАНСКИХ ПРОФСОЮЗОВ К ИЗБРАНИЮ ДОНАЛЬДА ТРАМПА ПРЕЗИДЕНТОМ США

Накануне президентских выборов лидеры крупнейших профсоюзов США выступили единым фронтом против **Дональда Трампа**. Более того, часть из них, включая лидера Объединенного профсоюза сталелитейщиков **Чака Джонса**, открыто поддержали **Хилари Клинтон** и пожертвовали крупные суммы в фонд её избирательной компании.

По утверждению американского издания **Huffington Post**, профсоюзы выделили на выборные нужды Демократической партии рекордную сумму: более 132 млн долл. было перечислено в её комитеты политических действий (организации, собирающие средства на избирательные кампании политических кандидатов).

Крупнейшее профобъединение страны – Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП), насчитывающая в своих рядах свыше 12,5 млн членов, организовала специальную кампанию с целью помешать Трампу собрать голоса избирателей на индустриальном севере, где у него много сторонников среди рабочего класса и членов профсоюзов. В электронных средствах массовой информации размещались различные антитрамповские материалы, проводились беседы с членами профсоюзов, обзванивались дома и квартиры и пр. Всего, по подсчётам, эта агитационная кампания охватила 5–6 млн человек.

Лидеры профсоюзов подвергали критике Трампа за его антипрофсоюзную политику, за воспрепятствование созданию первичных профсоюзных организаций на своих предприятиях в сфере гостиничного бизнеса и казино, а также за многочисленные случаи несправедливого, по их мнению, увольнения сотрудников. Приводились примеры личного

оскорбления Трампом работников и профсоюзных руководителей, отказа платить за выполненную работу и пр.

Несмотря на эту мощную агитацию, значительное число рядовых членов отдало свои голоса за Трампа, поскольку им импонировали многие пункты его предвыборной программы. Однако для профсоюзной верхушки победа Трампа стала очевидным шоком. В заявлении, сделанном по этому поводу председателем АФТ-КПП **Ричардом Трамкой**, результаты названы обвинительным приговором, вынесенным политике прежней администрации (которую АФТ-КПП всемерно поддерживала и с которой, нужно признать, весьма успешно сотрудничала).

После избрания Дональда Трампа на пост Президента лидер АФТ-КПП выступил с заявлением, в котором выразил готовность помочь ему в реализации некоторых важных для профсоюзов предвыборных обещаний.

«Но не обольщайтесь, – говорится в заявлении, – мы никогда не отступим от наших ценностей. Наличие расизма, женоненавистничества и антииммигрантских призывов нанесли ущерб этой избирательной кампании, и все мы должны попытаться восполнить его, отстаивая социальную интеграцию, достоинство и честность.

Это избрание стало свидетельством крушения наших прежних экономических и политических правил. Поэтому деятельность профсоюзного движения будет продолжаться с новой энергией. Изменений, к которым избиратели взывали в этой кампании, можно достичь, только сплотив профсоюзные ряды.

Мы никогда не остановимся в своем стремлении представлять каждого, бороться за человеческое достоинство, ширить свое разнообразие, умножать свои ряды, чтобы обеспечить трудящимся сильный, единый голос»

По традиции АФТ-КПП стремится сотрудничать по тем или иным вопросам с президентами США, независимо от их партийной принадлежности. На сей раз руководство профцентра выделило из программы Трампа следующие точки соприкосновения:

1. **Антиглобализм**, который, в частности, выражается в негативном отношении Трампа к участию США в Североамериканском соглашении о свободной торговле (НАФТА) и Соглашении о транстихоокеанском партнёрстве (ТТП), против которых категорически выступают профсоюзы. Первое устанавливает правила свободной торговли между США, Канадой и Мексикой, а второе – между 12 странами Азиатско-Тихоокеанского региона.

Кстати, указ о выходе США из Транстихоокеанского партнёрства Дональд Трамп подписал в свой первый же рабочий день – 23 января

2017 года. При этом он подчеркнул, что «одной лишь отмены ТПП не достаточно. Это первая из политических мер, которую необходимо было принять для построения справедливой глобальной экономики».

Это решение было с одобрением воспринято в профсоюзной среде США.

2. **Политика протекционизма**, в том числе создание более благоприятных условий для отечественных производителей и введение высоких пошлин на ввоз товаров, произведённых за рубежом, в том числе и американскими компаниями.

3. Обещание решить проблему занятости путём создания **новых рабочих мест и возвращения на родину производств**, ранее переведённых в страны с более дешёвой рабочей силой.

4. Намерение дать бой **вашингтонской бюрократии**.

Готовность профсоюзов поддержать усилия новой президентской администрации в этом направлении была подтверждена на встрече Дональда Трампа с председателем АФТ-КПП Ричардом Трампкой и председателем профсоюза водителей США **Джимом Хоффом** в начале января 2017 года. В ходе этой беседы с обеих сторон было выражено желание искать пути к сотрудничеству.

В первый рабочий день нового Президента состоялась также его встреча с лидерами профсоюзов, на которой присутствовали: **Шон МакГарви**, председатель профсоюза строителей Северной Америки; **Терри О'Салливан**, председатель Международного профсоюза рабочих Северной Америки; **Джозеф Селларс**, председатель профсоюза металлургов США; **Даг Маккэррон**, председатель профсоюза плотников и др. Профсоюзные руководители выразили удовлетворение решением Д. Трампа о выходе США из Транстихоокеанского партнёрства. Тот, в свою очередь, подчеркнул, что сделает всё возможное для создания новых рабочих мест в США и начнёт пересмотр условий по Североамериканскому соглашению о свободной торговле (НАФТА) – вплоть до возможного выхода США из этого альянса, если Канада и Мексика откажутся менять условия.

При этом профсоюзы открыто предупреждают, что отнюдь не во всём согласны с Д. Трампом. Наиболее яростное неприятие вызывают у них его взгляды на иммиграционную политику, что и понятно: значительную часть членской базы профсоюзов США составляют недавние выходцы из других стран, многие из них входят в состав руководящих органов профорганизаций на всех уровнях, в том числе и на центральном. АФТ-КПП требует от Президента воздержаться от незаконных проверок на рабочих местах, депортаций, принятия мер, которые могут посеять вражду между рядовыми членами профсоюзов, разделив их по признаку национальности и цвету кожи.

Руководство АФТ-КПП предупредило Президента Трампа, что в дальнейшем профсоюзы будут внимательно следить за выполнением его предвыборных обещаний. У профсоюзов, в частности, вызывает недоумение кадровая политика Белого дома, не соответствующая, по их мнению, объявленным политическим целям. Они выразили негативное отношение ко многим членам Кабинета министров, недавно назначенным Д. Трампом. По словам председателя АФТ-КПП Ричарда Трамки, новый министр финансов **Стивен Мнучин** – «миллиардер, нажившийся на выкупе заложенного имущества попавших в сложное положение семей рабочих и служащих»; министр образования **Бетси Девос** намерена разрушить сложившуюся систему общественного образования, а глава министерства труда *Энди Падер* выступает против повышения минимальной оплаты труда и за полную роботизацию производства, так как, по его выражению, «роботы не требуют зарплаты».

*Департамент ВКП
по связям с профсоюзами мира*

Вестник профсоюзов

**Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов**

Зарегистрирован Комитетом РФ по печати. Рег. № 014984 от 19.06.96

**Редакционная
коллегия:**

Чеботарев П.А. –
главный редактор,

Горчаков В.П.,
Занько Н.П.,
Кравцов В.И.,
Кузнецова В.В.,
Кузяков П.В. –
зам. глав. редактора,
Куприянов В.В.,
Рогальский А.Ф.

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 16.03.17. Формат 60×84^{1/16}.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

© Профиздат • 2017