



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В НОМЕРЕ:

- Членские и дружественные организации информируют
- Модернизация профсоюзов: от теории к практике
Слово имеют лидеры профсоюзов строителей:
Геннадий АРЖАНОВ, Виктор ТАЛМАЧ, Николай БУНАС, Борис СОШЕНКО, Кусеин ЕСЕНГАЗИН, Умуд ГУСЕИНОВ, Токтогул СУЛТАКЕЕВ, Хамрохон САМИЗОДА
- В фокусе – профсоюзное образование
- Навстречу 100-летию Международной организации труда

3 / 2019



Взаимодействие Консолидация Профессионализм

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

ВЫРОСЛО КОЛИЧЕСТВО ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЩЕНИЙ

В Минской области Беларуси люди стали реже приходить на личные приёмы к профсоюзным руководителям и специалистам, и чаще задавать интересующие их вопросы, используя современные технологии.

Это показал анализ работы Минского областного объединения профсоюзов и областных комитетов отраслевых профсоюзов в 2018 году – число обращений граждан по электронным сервисам возросло на 30%. Общее количество заявлений составило 3796.

«В основном людей интересовали правовые вопросы: прекращение, продление трудовых контрактов, предоставление трудовых и социальных отпусков, назначение пенсий, – рассказывает заведующий канцелярией Минского областного объединения профсоюзов **Марина Бачило**. – Таких было задано 1774. По вопросам

оплаты труда поступило 498 обращений».

Волнуют граждан также механизмы предоставления дополнительных гарантий, предусмотренных в коллективных договорах предприятий и организаций.

Так, например, в обком профсоюза работников здравоохранения поступило электронное обращение медицинской сестры педиатрического кабинета поликлиники Нарочанской участковой больницы УЗ «Мядельская центральная районная больница», которой не оказали материальную помощь, предусмотренную колдоговором. После вмешательства профсоюзных специалистов ситуация была исправлена.

По заявительному принципу профсоюзные организации Минской области в 2018 году оказали материальную помощь 609 работникам.

Также в адрес профструктур региона было направлено 15 кол-

лективных обращений. По словам Марины Бачило, обратившимся гражданам даны необходимые разъяснения и консультации.

На Президиуме Совета областного объединения профсоюзов было отмечено, что профсоюзные организации области проводят

целенаправленную работу по разрешению возникающих у граждан проблем, восстановлению их законных прав и интересов, что способствует укреплению связей профсоюза с трудящимися, повышению их социальной защищённости.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

ИНФОРМИРОВАННЫЕ ЖЕНЩИНЫ – ЗАЩИЩЁННЫЕ ПОКОЛЕНИЯ

Женская комиссия Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы начала 1 марта информационную кампанию под названием «Информированные женщины – защищённые поколения». На мероприятии присутствовало руководство НКПМ, профсоюзные активистки из национальных отраслевых профсоюзных центров.

Председатель Женской комиссии НКПМ **Люба Ротару** сказала, что во время кампании организаторы будут информировать об изменениях в трудовом законодательстве; последствиях «серого» труда и выплаты заработной платы «в конверте»; защите здоровья работников; борьбе с насилием и дискриминацией в сфере труда; использовании роли профсоюзов в достижении Целей ООН в области устойчивого развития. «Важно постоянно получать информацию, быть сплочёнными и оперативно реагировать на нарушение прав, свобод и законных интересов

женщин», – подчеркнула Люба Ротару.

Кампания «Информированные женщины – защищённые поколения» будет проводиться в течение 2019 года во многих районах страны, в том числе в муниципии Бэлць и АТО Гагаузия, где будут участвовать женщины – профсоюзные активистки из разных отраслей национальной экономики.

Женская комиссия приняла Обращение, которое показывает, что синдикалистки солидарны с национальным и международным профсоюзным движением в плане обеспечения достойного уровня жизни и искоренения несправедливости и неравенства любого порядка, принимая во внимание, что проблемы, которые поднимают женщины – члены профсоюзов, оказывают большое влияние на общество в целом.

Профсоюзные активистки призвали лиц, принимающих решения, продолжать работать над тем, что-

бы сделать диалог с социальными партнёрами на всех уровнях более эффективным с точки зрения соблюдения прав женщин; продвижения положений, обеспечивающих баланс между личной и профессиональной жизнью, повышение качества медицинских услуг.

Комиссия НКПМ выступает за обеспечение равенства прав и

равных возможностей для участия всех женщин в управлении и принятии решений; в разработке и внедрении правовой базы, направленной на ликвидацию всех форм насилия и домогательств на рабочем месте, устранение несоответствий между уровнем оплаты труда мужчин и женщин.

◆ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

ВОЗРОСЛА ЧИСЛЕННОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ В ЮЖНОЙ СТОЛИЦЕ

За 2018 год в городе Алма-Ате создано 60 первичных профсоюзных организаций и 3 филиала отраслевых профсоюзов, *передает МИА «Казинформ».*

За прошлый год в профсоюзы города вступили около 11 тысяч работников. При этом общая численность их составила около 200 тысяч человек. Как отметили в территориальном объединении профсоюзов города Алма-Аты, первичные профсоюзы создаются на базе предприятий и могут на местах решать возникшие проблемы работников.

«Вступив в профсоюз, работник в первую очередь получает социаль-

но-экономические льготы: бесплатную юридическую помощь, гарантии и компенсации, содействие в повышении квалификации и получение соответствующего рабочего места с более высокой оплатой труда. Кроме того, подразумеваются защита профсоюзом в случае увольнения и других несправедливых действий, предоставление материальной помощи в случаях возникновения тяжёлых жизненных обстоятельств, содействие в получении льготной путёвки на санаторно-курортное лечение», — сказала председатель Территориального объединения профсоюзов Алма-Аты **Зауреш Умирбаева.**

ПОЗИТИВНЫЕ ИТОГИ ГОДА

ОО «Казахстанский отраслевой союз работников культуры, спорта, туризма и информации» провёл заседание Исполкома, на котором

были подведены статистические и финансовые итоги года, позволяющие говорить о росте членов профсоюзов отрасли. И это

несмотря на процессы оптимизации и консолидации подведомственных учреждений культуры и спорта в регионах, существенно сказывающиеся на количестве первичных организаций, число которых практически не изменилось и составляет на сегодня 1079.

Самыми образцовыми филиалами по итогам года, успешно выполняющие требования Устава в вопросах организационной и финансовой деятельности, признаны Атырауский и Восточно-Казахстанский, фактически с нуля за короткое время поднявшие филиалы, организовав и привлекая новые первичные профсоюзные организации учреждений культуры, спорта и информации. Также хорошие показатели по всем направлениям работы у Актюбинского, Жамбылского, Западно-Ка-

захстанского, Карагандинского, Кызылординского, Павлодарского, Северо-Казахстанского, Туркестанского регионов и г. Астаны.

Приняты планы работ, медиаплан и совместный план работы с Министерством культуры и спорта на 2019 год. Отраслевого профсоюза и его филиалов, где большой упор сделан на развитие и укрепление социального партнёрства, увеличение профсоюзных рядов, проведение социально значимых мероприятий, в том числе посвящённых Году молодёжи.

Отдельный акцент сделан на повсеместное создание спортивных уголков в организациях культуры, спорта и информации на примере пилотного проекта ППО «Столичный цирк» г. Астана, который с успехом стартовал 9 января текущего года.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ГЕНСОВЕТ ФНПР ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ О СОЗЫВЕ СЪЕЗДА

12 февраля в Москве под председательством **Михаила Шмакова** состоялось заседание Генерального Совета Федерации независимых профсоюзов России.

С докладом о созыве X съезда Федерации независимых профсоюзов России выступил заместитель председателя ФНПР **Давид Криштал**. «Восьмой съезд Федерации установил новый порядок проведения отчётно-выборной кампании. Сна-

чала – съезд ФНПР, определяющий цели и задачи профобъединения, а затем – съезды и конференции членских организаций, – напомнил докладчик. – При принятии этого решения мы определились, что его реализация возможна только после истечения двух отчётно-выборных циклов. Приняв сегодня решение о проведении съезда в указанные даты, мы завершим так называемый переходный период...»

Генсовет ФНПР принял решение созвать X съезд ФНПР 20–22 мая 2019 года в Москве с нормой представительства – один делегат от 50 тысяч членов профсоюзов. В числе вопросов, внесённых на рассмотрение съезда: отчёт Генерального совета ФНПР о деятельности по выполнению решений IX съезда ФНПР, принятие резолюций съезда и Программы ФНПР, выборы руководящих и контрольно-ревизионных органов.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил: «Актуальность проведения X съезда ФНПР в том числе и в необходимости проанализировать работу профсоюзов в ответ на имевшие место в отчётный период серьёзные социальные вызовы... Считаю, что настало время и для внесения поправок в Закон о профсоюзах, настало время там, где это требуется, менять методику и тактику нашей борьбы за социально-трудовые права работников».

Генсовет ФНПР принял постановление о проведении отчётно-выборной кампании ФНПР в 2019–2021 годах, в том числе 2 съездов общероссийских профсоюзов и 3 конференций территориальных профобъединений в 2019 году, 16 съездов профсоюзов и 59 конференций в 2020 году, 19 съездов профсоюзов и 20 конференций в 2021 году.

Генеральный совет ФНПР обратил особое внимание в ходе про-

ведения отчётно-выборной кампании на необходимость решения задач организационного, финансового и кадрового укрепления, обеспечение единства действий профсоюзов страны, дальнейшего усиления их роли как организации коллективной защиты социально-экономических интересов трудящихся.

Члены Генсовета приняли к сведению информацию о ходе выполнения Плана практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР в 2018 году. При этом были поддержаны коллективные действия членских организаций ФНПР, их требования по разработке комплекса мер для реализации прав пенсионеров, предпенсионеров и молодёжи с учётом рисков, связанных с повышением возраста выхода на пенсию. В основном одобрены действия профсоюзов и работа Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, направленные на обеспечение достойного труда, развитие социального партнёрства, сохранение жизни и здоровья работников, совершенствование информационной и организационной работы профсоюзов.

На заседании Генсовета был утверждён план мероприятий по проведению в 2019 году Года 100-летия Академии труда и социальных отношений (ВШПД), Года профсоюзного образования.

ВСТРЕЧА ГЛАВЫ ФНПР МИХАИЛА ШМАКОВА С ПРЕЗИДЕНТОМ РФ ВЛАДИМИРОМ ПУТИНЫМ

Президент Российской Федерации **Владимир Путин** провёл рабочую встречу с председателем Федерации независимых профсоюзов России **Михаилом Шмаковым**. Обсуждался, в частности, порядок индексации стимулирующих выплат и компенсаций для пенсионеров.

Публикуем запись открытой части беседы в изложении официального сайта Президента РФ <http://www.kremlin.ru>.

В. Путин: Михаил Викторович, если Вы вчера заметили, некоторые из тем, которые мы с Вами раньше обсуждали, в определённой степени вошли в Послание.

М. Шмаков: Да, не просто заметил – я это отметил с большим оптимизмом, потому что, действительно, многие решения давно назрели.

Но самое главное, Вы отметили, что только последовательное, поступательное развитие экономики даст нам больше возможностей, для того чтобы более эффективно решать эти социальные вопросы.

И что особенно я отметил, что все выплаты пенсионерам должны быть над пенсией. Не просто доводить этими выплатами до минимального прожиточного минимума пенсионера, это должно быть, конечно, над прожиточным минимумом.

В. Путин: Иначе это не новое решение.

М. Шмаков: Совершенно верно. Это во-первых.

Во-вторых, действительно, как Вы подчеркнули, что это не оправдывает ожидания пенсионеров и тех людей, которые видят последние решения, а потом в пересчёте на собственные доходы получается, что они ничего не выигрывают, а в некоторых случаях даже проигрывают.

В. Путин: Смотрится как манипуляция...

М. Шмаков: Совершенно верно.

У меня ещё одна тема есть, чтобы эту тенденцию, имею в виду тенденцию решений, продолжить и для работающих. Потому что у нас есть решение Конституционного Суда, которое принято в конце 2017 года, что все компенсационные и стимулирующие выплаты должны быть над минимальным размером оплаты труда.

Однако у нас до сих пор не разрешён спор с Правительством. Правительство упорствует в своём подходе, что тариф может быть меньше, чем минимальный размер оплаты труда, через эти надбавки доводить это, значит, до минимального размера оплаты труда.

Это полностью противоречит решению Конституционного Суда,

здравому смыслу и, в общем-то, тому подходу, который сейчас продемонстрирован для пенсионеров.

Поэтому хотелось бы с этим обратиться ещё раз к Вам – эту проблему обсудить, для того чтобы были сделаны какие-то посылы, для того чтобы всё-таки решить эту проблему.

В. Путин: Хорошо, мы сейчас это обсудим, потому что сама постановка вопроса, безусловно, правильная. Вместе с тем следует, наверное, отметить, что решение Конституционного Суда, о котором Вы упомянули, касалось ис-

ключительно работающих в районах Крайнего Севера.

М. Шмаков: Не совсем...

В. Путин: Да, там так прямо и написано в решении Суда. Речь шла о надбавках тем, кто работает на Крайнем Севере. Но это не исключает того, что мы не должны думать о проблеме в целом. Давайте подумаем, и такое поручение я ещё раз дам Правительству.

М. Шмаков: Конечно, это надо внимательно ещё раз посмотреть, потому что постановка вопроса не совсем правильная, потому что тариф может быть меньше, чем МРОТ.

◆ **РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН**

НОВЫЙ АДРЕС МЕЖДУНАРОДНОГО МОЛОДЁЖНОГО ФОРУМА

Узбекистан в рамках подготовки к Международному молодёжному образовательному профсоюзному форуму «ТЕМП-2019» с рабочим визитом посетила молодёжная делегация Федерации профсоюзов Беларуси.

«За 4 года в международном молодёжном профсоюзном форуме «ТЕМП» приняли участие более 600 человек из 26 стран мира. В 2018 году главной образовательной площадкой для профактивистов была столица Беларуси – Минск. Нас радует, что эта ставшая популярной среди молодёжи площадка начинает приобретать новые адреса. В этом

году хозяевами «ТЕМПа» выступает Узбекистан. У нас большие ожидания на этот счёт», – сказал председатель Молодёжного совета Федерации профсоюзов Беларуси, один из авторов идеи и организаторов предыдущих четырёх форумов **Артем Игнатенко**.

Целью нынешнего форума является ознакомление представителей зарубежных профсоюзов с механизмами реализации государственной политики Узбекистана по работе с молодёжью, широкомасштабной деятельностью профсоюзов по социальной защите, научным и творческим потенциалом, национальной про-

дукцией, производимой на предприятиях, занимающих важную роль в экономическом развитии республики, а также обменом опытом в сфере социального развития страны.

«Нынешний форум обещает быть насыщенным интересными мероприятиями и событиями. В настоящее время мы обсуждаем концепцию и программу форума, делимся накопившимся опытом, заслушиваем предложения наших узбекских коллег. Хочется, чтобы он был не только информативным, но и приятным для его участников. Для этого планируется организовать инновационные формы его проведения. Стараемся творчески подойти к его проведению», – сказал начальник Управления по разработке и реализации специальных проектов Главного управления по культуре и общественной работе аппарата Совета

Федерации профсоюзов Беларуси, организатор ряда предыдущих форумов **Сергей Комадей**.

В Форуме ожидается участие более 100 представителей профсоюзной молодёжи из 20 стран и около 100 молодых профсоюзных активистов Узбекистана. Всего форум планирует объединить более 200 молодых профсоюзников.

Форум продлится в течение 5 дней одного из летних месяцев. В рамках форума состоится международная дискуссионная площадка, посвящённая роли профсоюзной молодёжи в социальном развитии страны.

Участники ознакомятся также с деятельностью национальных предприятий, промышленных объектов, фермерских хозяйств, первичных профсоюзных организаций. Для гостей будут организованы поездки в исторические города страны.

◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

ОБСУЖДАЕТСЯ ПРОЕКТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НАЛОГОВЫЙ КОДЕКС

По инициативе Конфедерации профсоюзов Армении состоялось обсуждение проекта закона «О внесении изменений и дополнений в Налоговый кодекс» с участием членов Исполкома КПА, работников аппарата профцентра и отраслевых профсоюзов.

Открывая встречу, председатель КПА **Эдуард Тумасян** выра-

зил беспокойность профсоюзов по поводу обсуждаемых в настоящее время изменений в Налоговом кодексе.

Для разъяснений по вопросам проекта Налогового кодекса РА был приглашён начальник управления доходной политики и методологии администрирования Министерства финансов РА **О. Алавердян**. Он

представил поправки к законопроекту и ознакомил собравшихся с процессом разработки ставок подоходного налога и логикой предлагаемых изменений.

Касаясь поправок в Налоговом кодексе, докладчик отметил, что в основном обсуждаются вопросы сокращения капитала и налогообложения доходов, сокращения обязательных социальных выплат, налоговых систем, снижения ставки налога с оборота и другие вопросы, представляющие особую важность.

Среди вопросов, поднятых участниками дискуссии, доминировали вопросы, касающиеся социальных проблем в различных отраслях.

Председатели отраслевых республиканских союзов выступили со своими замечаниями к проекту закона, связывая их со спецификой своих отраслей. Особую озабоченность вызывает возможное негативное влияние предлагаемых изменений в Налоговый кодекс на социальное положение работников. Так, установление ставки подоходного налога 23% для учителей, и так получающих не очень высокую заработную плату, приведёт к тому, что у них уменьшится реальная заработная плата. Возможно, стоило бы до обложения таким размером налога, предварительно повысить заработную плату категории работников с минимальной заработной платой.

Было также отмечено, что согласно статье № 179 Трудового

кодекса, минимальная заработная плата не облагается налогом, в то время как в проекте Налогового кодекса минимальная заработная плата не упоминается как необлагаемая налогом. Если Правительство намерено решать проблемы за счёт работников, получающих минимальную заработную плату, то такой вариант законопроекта трудно считать приемлемым и оптимальным.

Представителю Министерства финансов были также заданы вопросы о том, как изменения в Налоговом кодексе будут способствовать дальнейшему развитию экономики страны, насколько они будут способствовать деятельности профсоюзных организаций и не сократят ли они число членов профсоюзов.

Конфедерация профсоюзов Армении представила свои предложения по проекту Налогового кодекса: до изменения ставки подоходного налога официально установить размер и состав минимальной потребительской корзины, установить систему определения минимальной заработной платы согласно положениям Конвенции МОТ № 131, а заработную плату выше минимальной облагать налогом после вычета из неё суммы минимальной заработной платы.

В завершение встречи Эдуард Тумасян выразил надежду на то, что мнения, высказанные в ходе обсуждения, будут отражены в проекте.

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

ВОССТАНОВИТЬ НОРМЫ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ!

Федерация профсоюзов Кыргызстана обратилась к Президенту, Председателю парламента и Премьер-министру Кыргызской Республики с открытым посланием.

Федерация заявляет, что при реформировании административного законодательства в новом Кодексе КР о нарушениях практически исключены все нормы, предусматривающие ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде и социальную защиту работников.

В частности, исключены нормы, предусматривающие административную ответственность за:

- необоснованный отказ в приёме на работу лиц по установленной квоте;
- необоснованное отстранение работника от работы;
- несвоевременную выплату должностными лицами заработной платы, пособий и иных социальных выплат;
- нарушение работодателем законодательства об охране труда и правил техники безопасности;
- нарушение трудовых прав лиц с ограниченными физическими возможностями;
- нарушение порядка выдачи разрешения на трудоустройство

граждан КР за пределами республики;

– невыполнение предписаний государственного органа за соблюдением законодательства о труде;

– нарушение работодателем трудового законодательства, в том числе привлечение к работе без оформления трудового договора, отказ работодателя от ведения коллективных переговоров по заключению колдоговора, незаконное расторжение трудового договора с работниками – членами выборных представительных органов работников и другие нарушения трудового законодательства.

Анализ свидетельствует о том, что указанные нарушения трудовых прав работников являются наиболее распространёнными, особенно в неформальном секторе экономики.

Исключены также из Уголовного кодекса Кыргызской Республики статьи 142, 143 и 144, предусматривающие уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства, нарушение Правил охраны труда и необоснованный отказ в приёме на работу беременной женщины и женщины имеющей детей в

возрасте до 3-х лет, заведомо незаконное увольнение лица из личной заинтересованности, необоснованное снижение зарплаты.

В новый Уголовный кодекс введена только одна норма – невыплата заработной платы, пенсии и пособия.

Исключение из законодательства указанных норм одновременно затрагивает права профсоюзов, ограничивает их полномочия в защите социально-трудовых прав наёмных работников. Федерация профсоюзов Кыргызстана категорически отвергает такие «новшества». У трудящихся отнимаются законодательные рычаги защиты их трудовых прав и социально-экономических гарантий.

При разработке Кодекса КР о нарушениях не были приглашены представители профсоюзов и принятие указанного закона с ними не согласовывалось, тогда как Федерация профсоюзов Кыргызстана является социальным партнёром Правительства КР.

Федерация профсоюзов обращает также внимание на то, что название Кодекса «...о нарушениях» не соответствует юридической терминологии, поэтому слово «нарушения» следует заменить на «правонарушения».

«Руководствуясь ст. 17 Закона Кыргызской Республики «О профессиональных союзах» убедительно просим вас через депутатскую законодательную инициативу восстановить в Кодексе КР «О нарушениях» и в Кодексе КР «О проступках» нормы, защищающие трудовые права и предусматривающие административную ответственность работодателей, которые ранее действовали в Кодексе КР «Об административной ответственности», а в новый Уголовный кодекс КР – уголовную ответственность за нарушение законодательства о труде, предусмотренные в прежнем Уголовном кодексе», – говорится в Обращении Федерации профсоюзов Кыргызстана.

◆ **РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**

ПЕРСПЕКТИВНАЯ ЛИНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОФСОЮЗОВ СОСЕДНИХ СТРАН

Расширяется сотрудничество Федерации независимых профсоюзов Таджикистана и Федерации профсоюзов Узбекистана. В рамках подписанного в прошлом 2018 году Соглашения о двустороннем сотрудничестве в этом году пла-

нируется ряд совместных мероприятий.

Согласно плану совместных действий директор туристического предприятия «Касаба Сайр» Федерации профсоюзов Узбекистана **Тулкун Хидиров**

посетил Республику Таджикистан.

С ним встретилась первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана **Нигора Назарзода**. В ходе беседы была подчеркнута важность укрепления двустороннего взаимовыгодного сотрудничества и реализация совместного

плана действий, важной частью которого является туризм.

Была организована встреча Т. Хидирова с руководителями профсоюзов Таджикистана, в ходе которой он подробно рассказал об имеющихся возможностях для развития туризма в республике и пригласил коллег активно ими пользоваться.

◆ **УКРАИНА**

ОБРАЩЕНИЕ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ УКРАИНЫ ПО СЛУЧАЮ ВЫБОРОВ ПРЕЗИДЕНТА УКРАИНЫ

Президиум Федерации профсоюзов Украины разместил на официальном сайте профцентра Обращение ко всем членам профсоюзов в связи с предстоящими 31 марта выборами Президента Украины.

Текст Обращения даётся в неофициальном переводе с украинского.

«Во время выборов Президента Украины без преувеличения будет решаться судьба Украины на ближайшие 5 лет.

Вес выбора каждого из нас является высоким. На этот раз в президентской гонке на высший государственный пост заявили о своем участии рекордное количество претендентов. Граждане, голодая за того или иного кандидата, будут выбирать не только яркую личность, но и возьмут на себя ответственность за будущее страны.

Наш с вами выбор непосредственно повлияет на дальнейшее развитие Украинского государства, обеспечение мира и безопасности, неизменность ее внешнеполитического курса на европейскую интеграцию.

Федерация профсоюзов Украины, которая представляет интересы более 5 млн членов профсоюзов с различными политическими взглядами и предпочтениями, в основе своей деятельности руководствуется демократическими ценностями, верховенством права. Приоритетами профсоюзов является обеспечение прав человека на труд, достойную оплату, безопасность на рабочих местах, социальная защита ветеранов труда, обеспечение доступного и качественного профессионального образования молодёжи и обеспечение её занятости.

Профсоюзные лидеры и активисты, члены профсоюзов во время встреч с кандидатами на должность Президента должны сравнивать приоритеты своей деятельности, цели и задачи, указанные в Стратегии деятельности ФПУ на 2016–2021 годы «Европейский выбор», с основными положениями предвыборных программ.

Профессиональные союзы ожидают от кандидатов в Президенты не уничтожающей критики друг друга, а широкой дискуссии по их программному видению дальнейшего развития Украины как независимого, демократического, социального, правового государства. Действенных шагов, которые будут осуществлены на уровне государства и местного самоуправления для достижения:

- справедливого правосудия на основе верховенства права, решительного преодоления коррупции;

- устойчивого экономического роста за счёт развития промышленности, преодоление теневой экономики, создание высокооплачиваемых рабочих мест как альтернативы массовому выезду украинцев на заработки за границу;

- справедливого распределения результатов труда; обеспечение достойной зарплаты и приближение её к уровню стран ЕС;

- создание условий для достойной жизни, преодоление бедности, обеспечение доступа к медицинской помощи, образования, получения профессии, жилья;

- обеспечение конституционных прав профсоюзов на свободу объединения, обеспечение их правозащитной деятельности в интересах людей труда; защиту от незаконных посягательств на профсоюзную собственность, недопущения препятствования уставной деятельности профсоюзов представителями власти и работодателей;

- расширение народной демократии, введение права народной законодательной инициативы, отзыв народных депутатов за невыполнение своих обязанностей, обеспечение конституционного права на мирные собрания и забастовки.

Призываем членов профсоюзов внимательно анализировать программы кандидатов на должность Президента, сверять их с профсоюзными трудовыми и социальными приоритетами, сделать сознательный ответственный выбор.

Будем уважать своё собственное достоинство как избирателя и понимать личную ответственность за будущее Украины.

Обращаемся к членам профсоюзов с призывом прийти 31 марта с.г. на избирательные участки и выполнить свой гражданский долг.

ФПУ, территориальные профобъединения, как демократические организации, открыты для диалога с кандидатами на должность главы государства, которые разделяют и готовы воплощать жизненные ценности трудового человека».

◆ МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И АВТОРИТЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРОИТЕЛЕЙ – НАСУЩНАЯ ЗАДАЧА

Геннадий АРЖАНОВ,
*председатель Международной
конфедерации профсоюзов «Строитель»*

Международной конфедерации профсоюзов работников строительства и промышленности строительных материалов скоро исполнится 27 лет. Все эти годы вопросы жизни и деятельности в новых условиях были для нас предметом изучения, совместного анализа и обсуждения. Одновременно с накоплением опыта работы приходило понимание новых, в том числе труднопреодолимых, препятствий.

Мы видели нарастание проблем и вместе искали их причины и возможные варианты решений, попытались и с теоретической и практической точек зрения обосновать необходимость модернизации профсоюзов.

Но можем ли мы сегодня говорить, что произошли разительные или хотя бы заметные перемены к лучшему? Думаю, что большинство коллег согласится: нет, не произошли. Более того, приходится в ряде случаев говорить об ухудшении ситуации.

Определяющим показателем жизни, эффективности деятельности, авторитета профсоюза у работников является членство в них, а в идеале – осознанное членство.

Что же произошло с профчленством в целом по Конфедерации? Приведу статистику.

На 1 января 1992 года, на момент образования МКП «Строитель», в наших рядах было 6370 тыс. членов профсоюзов. Далее динамика выглядит так: на 01.01.1999 – 2400 тыс.; на 01.01.2001 – 1700 тыс.; на 01.01.2005 – 1113 тыс.; на 01.01.2010 – 690 тыс.; на 01.01.2018 – 330 тыс. членов.

Эта тенденция и подсказывает вывод, сделанный в исследовании Интернационала работников строительства и деревообработки: «Состояние профсоюзного движения в регионе является сложным и проблематичным. Будущее профсоюзного движения остаётся под вопросом, если не будут проведены реформы».

Что же нам делать в сложившихся обстоятельствах?

Исходя из сложившейся ситуации в конкретном профсоюзе, честно глубоко её проанализировать и сформулировать план конкретных действий. И обязательно последовательно, дерзновенно осуществлять намеренное.

Причины серьёзных проблем профсоюзов отрасли и внешние, и внутренние.

Приведу внешние факторы.

Беспрецедентный спад строительства и его структурная ломка, и, как следствие, развал крупных организаций, образование малочисленных и средних, повышение их мобильности, размах так называемого вахтового метода.

В некоторых странах региона возможности для ведения строительного бизнеса ныне оставляют желать лучшего из-за отсутствия или минимума государственных инвестиций в строительство, в результате чего создаются лишь единичные новые рабочие места.

Не снижается заметно разгул теневой экономики.

Нестабильность рабочих мест в строительстве делает задачу помочь работникам организовать, затем удерживать членов профсоюзов очень трудной.

Произошла смена собственников и руководителей на менее социально ориентированных, более негативно относящихся к профсоюзам.

Все наши профсоюзы сталкиваются с враждебным отношением работодателей, что служит серьёзным препятствием для профсоюзного движения. Такие работодатели идут на что угодно, включая нарушение закона, чтобы избежать создания у себя профорганизации. В подобной обстановке работники боятся вступать в профсоюз, тем более быть избранными в профорганы, потому что зачастую подвергаются гонениям.

На государственном уровне трудовое законодательство постоянно изменяется, как правило, в сторону сокращения прав работников и профсоюзов, хотя и сегодня недостаточно механизмов принуждения работодателей к соблюдению в полном объёме норм и правил.

Правительства и политические партии в большинстве своём к профсоюзам недружелюбны. Иногда они декларируют положительное отношение к профсоюзам и социальному диалогу, но реальных действий за этим не следует. Одновременно мы всё чаще являемся свидетелями попыток властей прибрать профсоюзы к рукам, поставить в их руководящие органы своих людей, зачастую абсолютно чуждых профдвижению.

В рабочей среде поселилось чувство страха и безнадёжности. Мы отмечаем, что они потеряли доверие не только к государству и его институтам, но и к профсоюзам – их единственному средству коллективной защиты. Люди разочарованы и часто не видят причин, почему они должны вступать в профсоюз.

Приведу следующую выдержку из упомянутого исследования Интернационала работников строительства и деревообработки:

«В странах с низким уровнем жизни важны финансовые аспекты – денег в семьях не хватает, поэтому работники не горят желанием платить профсоюзные взносы (которые обычно составляют 1% от ежемесячной чистой заработной платы).

При таких обстоятельствах какой может быть мотивация работников для членства?

Некоторые профсоюзы поняли, что это проблема, но они не всегда готовы внести необходимые изменения, чтобы стать более привлекательными для потенциальных членов. Иные до сих пор думают, что люди вступят автоматически (как это было в прошлом), или то, что работники сами постучатся в дверь профсоюзного офиса, чтобы попросить членский билет.

В ряде стран существует конкуренция на уровне компаний с советами трудовых коллективов. Советы трудовых коллективов могут заключать коллективные договоры. Некоторые работники думают, что этого достаточно, и что у них будут хорошие коллективные договоры (сверх минимума по закону), заключённые без необходимости платить какие-либо взносы. Эти СТК (часто в карманах работодателей) подрывают профсоюзные прорава и ставят под угрозу социальный диалог».

Несомненно, что все прошедшие годы профсоюзы совместно, в том числе и в рамках нашей Конфедерации, старались противостоять названному и другим внешним вызовам.

Однако перечисленные внешние факторы, вызовы и обстоятельства, большинство из которых не зависит от уровня эффективности профсоюза, очевидно, что не в полной мере объясняют слабость профсоюзного движения в регионе.

У профсоюзов и их организаций остаются серьёзные внутренние проблемы, о которых мы говорим из раза в раз, но беда в том, что слишком мало реально делается, чтобы их решать.

А сегодня и величина, и глубина реальной угрозы перспективам профсоюзов требует от нас предельно честного и откровенного взгляда на имеющиеся внутрипрофсоюзные проблемы.

Говоря о них, не лишним будет сделать ссылки на Резолюцию по итогам нашей научно-практической конференции в Кишинёве в 2013 году.

«Считать важнейшей стратегической задачей каждого профсоюза на предстоящую перспективу осуществление последовательных мер, направленных на его обновление (модернизацию), рассматривая в качестве основных целей:

- трансформация отраслевого профсоюза в организацию, фактически опирающуюся на осознанную поддержку подавляющего большинства своих членов, способную мобилизовать эту поддержку для коллективного представительства и отстаивания своих прав;

- добиваться осознания профсоюзным активом необходимости реализации практических мер с тем, чтобы профсоюз опирался на гораздо большую вовлечённость своих членов в его работу и стал гораздо более демократичным, представляющим возможность максимально широким слоям участвовать в принятии и реализации своих решений».

Сказанное – абсолютно необходимые шаги для движения вверх, для начала исправления ситуации.

Обратимся вновь к исследованию Интернационала строителей:

«Профсоюзные структуры не претерпели необходимых изменений за последние десятилетия, несмотря на очевидные потребности в этом.

По-прежнему не стали организациями управляемыми снизу. Или не пожелали, или не смогли реформироваться, хотя намерений и разговоров об этом много. В результате – расплата за отсутствие фактического обновления».

И далее делается в общем-то обидное для нас заключение:

«Основными препятствиями для прогресса является устаревший, заскорузлый менталитет, старые привычки, может быть и изменившаяся жёсткость профсоюзной структуры, напоминающая «администрирование» членов, чем их организацию. Творческий подход и новые идеи о том, как укрепить профсоюзы иногда блокируются их руководителями. Многие из них говорят, что членам не хватает мотивации для активного участия в профсоюзном движении, особенно молодёжи, при этом не понимая, что именно у них есть власть сдвинуть ситуацию и открыть дверь переменам».

К нашей чести, мы сами дали сопоставимые, по сути, правильные оценки ситуации в наших профсоюзах.

Тем не менее для полноты картины считаю нужным привести ещё некоторые выводы исследования.

«Нередко отсутствует гибкость в распределении власти в профсоюзе. Это может, например, принимать форму любого нежелания первичных, местных и территориальных структур отказаться от части своих полномочий и ресурсов в пользу центральной организации, когда это необходимо».

Примеров этому у нас не мало.

Далее.

«Не решена давняя проблема профсоюзных финансов. Отсутствие средств является оправданием невыполнения важных задач профсоюза. Но лишь немногие профсоюзы прилагают серьёзные усилия, чтобы вернуть ситуацию».

Как собираются профсоюзные взносы? Каково их распределение внутри организации? Как и для чего они используются? Как профсоюзы могут быть сильными, когда большинство взносов остаются на местном уровне, особенно если это не соответствует распределению ответственности в профсоюзе? Во многих случаях эти собранные на местном уровне взносы используются в основном для прямой помощи членам. Лидеры иногда утверждают, что члены ожидают получить свои деньги обратно.

Конечно, изменение порядка расходования средств не может быть связано. Это вопрос образования и дискуссии о значимости членских взносов для независимости профсоюза и его представительской деятельности. Но часто огромная оппозиция против переориентации расходов исходит от лидеров.

Учитывая массовое снижение членства, вдумчивое использование (ограниченных) ресурсов имеет существенное значение.

Профсоюзные действия часто спонтанны. Конечно, любая борьба подразумевает, что необходимо будет определённое количество непредвиденных действий. Однако существует также необходимость чёткого видения и средне- и долгосрочных стратегий. Эти стратегии требуют солидарности внутри и между организациями, между различными структурами, и не только на национальном уровне.

Острейший вопрос – старение членской базы профсоюзного движения. Для большинства профсоюзных организаций привлечение молодых работников является одним из приоритетов. Это включает в себя работу с молодёжью, выявление молодых лидеров и принятие других инициатив. Несмотря на политики и проекты, старение членов профсоюза до сих пор считается внутренней проблемой и вызовом.

Трудно привлечь молодых людей в профсоюзное движение, где профсоюзные лидеры преимущественно стары (и в большинстве не заинтересованы в изменениях); нет притока лидеров и не хватает гибкости, нет стратегии в отношении молодёжи – не хватает молодых членов, руководителей, сотрудников (т.е. профсоюзные лидеры считаются молодыми, если им чуть за пятьдесят (!), молодые люди, которых избирают на какие-либо должности – это по-прежнему единичные случаи и т.п. Многие нынешние профсоюзные руководители не рассматривают молодёжь в качестве вклада в будущее, в позитивное развитие – молодёжь часто воспринимается ими как угроза своему положению, как конкуренция в ближайшей перспективе. Молодёжная политика в профсоюзах зачастую содержит лишь пустые декларации и как таковая остаётся только на бумаге. Молодые профсоюзные лидеры, которые являются частью международных молодёжных сетей, которые были мотивированы и обучены этими организациями, не так уж много могут сделать в большинстве случаев в своих собственных организациях».

Мы в Конфедерации не раз сами делали подобные анализы и по конкретным темам, и по ситуации в целом, а обсуждая их, не просто констатировали, а всегда пытались найти новые подходы к решению разных проблем и излагали их в итоговых документах.

Решения и программные документы, принятые съездами наших профсоюзов, в первую очередь направлены на всестороннее укрепление профдвижения, усиление роли профсоюзов, повышение эффективности их деятельности и способности осуществлять действенную защиту прав и интересов работников. В них особое место уделено мерам по укреплению организационного единства, направлению действий в единое русло, усилению солидарности.

В сложных условиях это делают наши коллеги в Молдове. Большую разностороннюю работу проводит профсоюз строителей Беларуси. Определённые меры по омоложению кадров, внедрению в свою практику оргнайма проводит профсоюз Кыргызстана. Ищут пути решения проблем профсоюзные комитеты на местах, как например Московский горком, Красноярский краевой комитет Российского профсоюза.

Почему не очевиден результат? Выскажу своё мнение.

Самое главное, что рекомендация «считать важнейшей стратегической задачей каждого профсоюза на предстоящую перспективу осуществление последовательных мер, направленных на его обновление (модернизацию)» так и не стала программой действий.

Безусловно, это сложная творческая работа, в процессе которой надо будет (а скорее обязательно придётся) решать попутные, но совершенно необходимые задачи.

Назову только некоторые.

Неприменно добиваться понимания федеральными профсоюзными центрами присущих многим отраслевым производственным союзам проблем и содействия в их решении,

Инициировать объединение усилий ряда профсоюзов с аналогичными трудностями для решения схожих проблем,

Задача задач – повышение статуса профсоюзов. Для нашей отрасли это крайне важно. О фактическом самоуправстве предпринимателя, отвержении им профсоюза говорим постоянно. А решения не пытаемся искать, в том числе и на федеральном уровне.

Вот ещё темы для размышления.

Наши профсоюзы получают (или получали) от западных коллег в виде помощи технику, средства на проведение тех или иных мероприятий. Откуда у них эти средства? Какими бы фондами они не объяснялись, деньги дают государство или предприниматели. Да они не очень скрывают, что получают их для решения каких-то конкретных задач, в том числе совместных. Почему бы по глубже не изучить эту практику и нам?

В повестке дня наших государств цифровая революция. Это необходимо учитывать и в нашей практике. Ведь есть прогнозы, что через 10–15 лет будет почти двойное сокращение кадров в строительстве.

И в завершение. Профсоюзная работа, которой мы отдаём годы своей жизни, требует такого же постоянного упорного труда, преодолений, системного творческого подхода с поиском новизны, как любая другая человеческая деятельность, а может быть и большего.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ ИМИДЖ ПРОФСОЮЗОВ – В НАШЕЙ ПОЛЕЗНОЙ РАБОТЕ

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

Изменение в профсоюзной работе – дело непростое, в том числе и потому, что профсоюз – это организация с развитым чувством собственных традиций и ценностей. Отойти от сложившихся стереотипов крайне сложно, тут важно сохранить опыт, наработанный годами.

В то же время у профсоюзов, на всех их уровнях, существует настоятельная потребность в изменении. Нашим профсоюзным организациям необходимо меняться, чтобы адаптироваться к среде, которая постоянно усложняется и будет меняться ещё быстрее. Нужно, чтобы профсоюз, превратился в эффективную и оперативно реагирующую, динамичную организацию. Необходимо преодолеть собственную инертность, нежелание менять устоявшийся стиль работы.

Профсоюз не может быть хуже или лучше, он такой, какие мы с вами.

Значит, прежде всего, мы должны соответствовать вызовам времени. Каково наше видение того, что нужно делать?

На Международной конференции в Стамбуле, в работе которой я принимал участие в начале октября 2018 года, обсуждались семь основных направлений Интернационала работников строительства и деревообработки IWI. Нам предложили выделить два направления, которые мы считаем приоритетными. Я выделил: «Социальное партнёрство», «Молодёжь в профсоюзах».

Думаю, что и для МКП «Строитель» эти направления не менее важны. Почему я выделил эти два направления?

Как говорят, социальное партнёрство – это улица с двусторонним движением. И чтобы движение было удобным, надёжным и бесконфликтным, необходимы ясные, четкие договорённости и правила, неукоснительное их выполнение. Сотрудничая с профсоюзом, работодатель получает социального партнёра, действующего в соответствии с законом и несущего всю полноту ответственности; помощника в решении на уровне предприятия социальных и личных вопросов работников; партнёра в обеспечении трудовой и производственной дисциплины; помощника в разрешении трудовых споров и т.д.

Мы хотим иметь работоспособное, равноправное партнёрство, основанное на взаимном уважении. Это принципиально важно.

Строительный сектор является движущей силой национальной экономики, хотя в последние годы мы испытываем трудности, связанные с работой строителей за рубежом, уровнем заработной платы, условиями труда.

Первая Комиссия по коллективным переговорам у нас была создана еще в 1993 году, и с тех пор многое изменилось. Сегодня появилась необходимость внесения изменений в процесс социального партнёрства с тем, чтобы преодолеть существующие проблемы и улучшить ситуацию в строительной отрасли. Подписание протокола об этом является важным шагом в этом направлении.

Приходится констатировать, что наш бывший партнёр – Федерация Патроната в строительстве «Condruimat» была разрознена, не являлась представительной и не объединяла в своих рядах большинство работодателей строительного сектора, затягивала переговоры по заключению отраслевой коллективной Конвенции. Так, последние переговоры по повышению минимального размера заработной платы первой квалификационной категории в отрасли велись безрезультатно около двух лет.

Учитывая всё это, нам пришлось сделать непростой шаг и признать нового социального партнёра. Наша Федерация «SINDICONS» и Федерация патроната строительства и промышленности строительных материалов подписали 16 июля 2018 года Протокол о взаимном признании как социальных партнёров в отрасли строительства. Признание партнёрства нацелено на обеспечение непрерывности социального диалога.

7 октября 2018 года в День действий за достойный труд было подписано Отраслевое соглашение с новым социальным партнёром. Осталось еще преодолеть некоторое недопонимание третьей стороны – представителей государства.

Мы рассматриваем это как результат нашей работы и борьбы. Наш опыт подсказывает, что лишь постоянное инициирование и настойчивое продвижение нужных профсоюзу решений даст результат.

Хочу обратить внимание и на то, что многие работодатели, да и представители соответствующего министерства, мягко говоря, недопонимают, что такое на самом деле социальное партнёрство, его роль, значение, ответственность и т.д. В обучении нуждаются не только профсоюзные лидеры, но и работодатели. Этот вопрос поднимался нами неоднократно, даже при встрече профсоюзов с Премьер-министром страны.

Ситуация, в которой мы работаем, очень непростая. Информация по заработной плате, которую обобщает ВКП, показывает, что Молдова находится в числе стран с наименьшим уровнем заработной платы в регионе. Минимальная тарифная ставка 1-го разряда в строительной отрасли в Молдове, несмотря на то, что выше минимального гарантированного уровня по стране на 500 леев (28 долл.), показывает, что, к сожалению, мы смогли поднять минимальный отраслевой уровень лишь на 1,3 доллара в день. А если посчитать среднюю категорию по тарифной сетке в строительной отрасли, исходя из 3100 леев, то это будет в месяц 5611 леев, в день – 267 леев, или 15 долл. В развитых странах в 10 раз больше.

На вопрос что делать, надо не только находить ответ, но и быть уверенным, что мы своими действиями сможем что-то изменить. Бороться? Сегодня уже не с кем и неясно, против кого. В Молдове нет сильных политических партий. Есть бизнес, который давит партии и профсоюзы. Мы словом и делом за развитие социального партнёрства, а с кем его развивать, если власти создают такие условия, что партнёрство остаётся лишь декларативным?

Вследствие слабых переговорных возможностей, отсутствия подлинного социального диалога в отрасли, трудовые и социальные права работников стали нарушаться чаще, в частности право на труд и на свободу объединения. Работодатели забывают об основополагающих принципах социального партнёрства, что ведёт к необъективному социальному диалогу, невозможности привлечения в профсоюз новых членов, а также удержанию уже существующих. В решении этих проблем у нас есть определённые надежды на новый патронат.

Хотел бы кратко рассказать о некоторых направлениях нашей работы по повышению имиджа профсоюза.

Федерация одним из основных акцентов в своей работе делает на вовлечении в профсоюзную работу молодёжи. Это вопрос сохранения и жизнестойкости профсоюзного движения в целом. Это огромный и важнейший стратегический ресурс. Поэтому работа по вовлечению в профсоюз должна быть адресной и учитывать молодёжные форматы.

Всем нам пора по-настоящему организовывать кадровую работу: отбор, воспитание, постоянное обучение, выдвижение и подготовку профсоюзных лидеров. Не секрет, что ныне эта работа в значительной мере запущена.

За молодёжь сегодня необходимо бороться. В то же время насчет её активности особо обольщаться не стоит. Увы, не хотят молодые брать на себя общественную нагрузку. Сегодняшнее поколение не отличается та-

ким уровнем коллективизма, как ранее. Больше характеризуется личным интересом, что теперь нормально. Они заняты зарабатыванием денег, и за каждый шаг хотят получить, как говорится, «не одну морковку, а мешок моркови». И если находятся исключения, то это счастье для любой профсоюзной организации.

Понятно, что укрепление профсоюзного движения может и должно быть обеспечено за счёт усиления мотивации профсоюзного членства среди молодёжи. И тут во главу угла мы ставим решение наиболее острых молодёжных проблем: возможность получения качественного профессионального образования, полноценного культурного развития, трудоустройства, получения первого рабочего места, социальные вопросы.

Федерация «СИНДИКОНС» первой получила официальный сертификат о регистрации Секторального комитета строительной отрасли, что даёт большие возможности для развития, особенно в области профессиональной подготовки, так как для отрасли важнейшей проблемой является нехватка кадров.

Такие структуры, как секторальные комитеты, работали и ранее, но после изменений в законодательстве они должны быть дуальными, а не трёхсторонними, и после формирования их устав должен быть зарегистрирован в Министерстве юстиции. Деятельность секторальных комитетов в основном сосредоточена на профессиональном обучении и разработке стандартов занятости. До сих пор в строительном секторе из 42 стандартов было разработано 17 профессиональных стандартов.

В последнее время была определена методология разработки стандартов занятости, но этого недостаточно. Технологии совершенствуются, и мы должны быть на шаг впереди. Профессиональные школы ожидают, что разработанные стандарты занятости будут для них подспорьем. Мы добиваемся, чтобы процесс разработки этих стандартов был ускорен, а рынок труда обеспечен квалифицированными рабочими.

Не без участия профсоюзов 23 марта 2018 года была утверждена Государственная программа «Prima Casa» – «Первый дом», цель которой поддержать молодые семьи в приобретении своего первого жилья, при помощи гарантии со стороны государства в размере 50% от суммы кредита.

Таким образом, молодые семьи могут получить ипотечный кредит без залога другой недвижимости, с первым взносом в размере 10% от стоимости квартиры. Годовая процентная ставка, по которой будет работать «Первый дом», составляет примерно 9,03%.

Хорошо это или плохо? Власти рассчитывают, что это позволит поддержать молодые семьи и сократить их миграцию из Молдовы. Желание правительства понятно, первые шаги хороши, но сказать, что этот шаг приведёт к быстрым результатам, я бы не решился. Хотя эксперты назвали эту программу позитивной, мы считаем предложенные ставки высокими и недоступными большинству нуждающихся в жилье семей. В целом, по нашему мнению, эта программа не решит проблему нехватки жилья.

20 июня 2018 года правительство запустило программу «Первое жильё – 2», предусматривающую выделение за счёт бюджета компенсаций работникам государственного сектора. В проекте «Первое жильё – 3» для многодетных семей.

Опять же, по мнению экспертов, самый крупный бенефициар этой затеи – государство.

Мы активно разьясняем недостатки этого проекта.

Компенсация объемов кредитов произойдет за счёт налогоплательщиков. Доходы в бюджет за счёт оживления деятельности банков и продаж строительной отрасли могут перекрыть расходы правительства. А прямые кредиты населению на жильё не закрутят колесо экономики. Продажи через «Первый дом» выведут из тени лишь часть строительных компаний и зарплаты в конвертах. Строительная отрасль в Молдове на втором месте в рейтинге теневых отраслей, уступая только сельскому хозяйству.

Другие немаловажные, по нашей оценке, примеры из нашей работы.

Известно, что во многих цивилизованных странах, помимо зарплаты, работнику предлагается социальный пакет, являющийся, по сути, конкурентным преимуществом компании, способом привлечь профессионалов.

В Молдове в 2017 году был принят, а с 1 января 2018 года начал действовать закон о талонах на питание. Этот замысел, поддержанный профсоюзами, в том числе и нашей Федерацией, постепенно претворяется в жизнь.

Что такое талоны на питание? Это дополнительный бонус к зарплате. Они имеют преимущества, как для компаний, так и для работников. Стоимость талонов не облагается налогом. А самое главное – работник получает качественное питание.

Талоны на питание являются инновационным решением для работодателей в Молдове и ответом на вызовы, связанные с привлечением и дополнительной мотивацией сотрудников. Стоимость одного талона на питание в Молдове будет составлять до 45 леев (2,6 долл.), они будут выпускаться как на бумаге, так и в электронном формате. Талоны на питание можно будет использовать в столовых, кафе, ресторанах или для покупки еды в магазинах. Запрещается конвертировать их в деньги.

Условия предоставления талонов на питание работодателями могут быть установлены в коллективных трудовых договорах, нормативных актах на уровне организации, индивидуальных трудовых договорах. Правда, выдавать или не выдавать работникам, в случае их желания, талоны на питание – не обязанность, а добрая воля работодателя. Поэтому у профсоюзов есть большое поле деятельности в этом направлении.

Следующий пример – наша борьба за право досрочного выхода на пенсию для лиц, работающих в особо вредных и тяжелых условиях труда.

Более года назад были внесены изменения и дополнения в Закон о государственной пенсионной системе, что в результате привело к фактической реформе пенсионной системы в нашей стране.

Была допущена, в частности, вопиющая несправедливость, поскольку с 1 января 2017 года отменено право на досрочный выход на пенсию для лиц, работающих в особо вредных и тяжёлых условиях труда, таких, как работа в шахтах, на предприятиях по производству стекла, других сферах деятельности, которые включают опасные факторы для здоровья человека.

Федерация «СИНДИКОНС» при поддержке Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы неоднократно уведомляла Парламент, Прави-

тельство, министерство, требуя восстановить право на досрочный выход на пенсию для этой категории работников.

Требования профсоюзов были поддержаны, и 22 декабря 2017 года Парламент Республики Молдова принял Закон № 317, которым восстановлено право на досрочный выход на пенсию для соответствующей категории работников, но лишь частично.

Мы продолжаем борьбу за восстановление права на досрочный выход на пенсию всех работников этой категории.

Действительно, у всех наших профсоюзов много разного рода трудностей. Справиться с ними, разрешить их наши и обязанность, и долг.

Справедливости ради отмечу, что многое мы осуществляем именно во взаимодействии с Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы, хотя достаточно серьезные вопросы к ней у нас сохраняются.

Укреплению наших профсоюзов должно способствовать и наше многолетнее взаимодействие и сотрудничество, направленное на укрепление и расширение профсоюзных связей, изучение международного опыта работы для реализации его на практике и служащее общему развитию профсоюзного движения наших стран.

И не последняя очередь в этом должна отводиться действенной профсоюзной солидарности.

Необходимо понимание, что в современном мире в одиночку справиться с возникающими проблемами трудно. Поэтому солидарность наших действий, как никогда, необходима и актуальна. Мы мало используем на уровне МКП «Строитель» этот эффективный инструмент действий профсоюзов. Нужно больше привлекать к решению общих проблем профсоюзов правительства наших стран.

В современном мире это особенно актуально, в условиях, когда стираются экономические и культурные границы между государствами, международные профсоюзные объединения противостоят наступлению глобального капитала и направляют свою деятельность на то, чтобы стать силой, которую уважают и с которой считаются.

ПОВСЕДНЕВНАЯ ЗАБОТА О ЛЮДЯХ НАХОДИТ ОТКЛИК

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

Ряд последних лет был трудным и для нашей страны, и для профсоюзов. За период с 2011 по 2018 год в связи с сокращением почти на 50% строительства жилья, значительным снижением заработной платы профсоюз потерял около 50 тыс. своих членов.

Многие из организаций и предприятий ликвидированы, другие поныне находятся в стадии санации (оздоровления). И тем не менее целый ряд

предприятий и организаций нам удалось сохранить путём масштабной реструктуризации и оптимизации. Большую роль в этом сыграли наши профсоюзные организации всех уровней.

Многие прошли через применение процедуры СОРП – социально ответственной реструктуризации предприятия. Эта разработанная МОТ программа была одобрена Министерством труда и социальной защиты совместно с Федерацией профсоюзов Беларуси. Реализуя данную программу, мы убедились, что оптимизацию и модернизацию предприятий можно провести без потрясений для работников. Конечно, это кропотливый каждодневный, слаженный труд всех сторон социального партнёрства с привлечением госструктур: служб занятости, исполнительной власти, нанимателей и отраслевого министерства, профсоюзов.

Но оно того стоит. Именно благодаря реализации совместно с социальными партнёрами плана социального ответственного реструктурирования предприятия удалось обеспечить минимизацию негативных последствий высвобождения персонала, трудоустройство в другие структурные подразделения, переобучение, регистрацию в районных бюро по трудоустройству с выплатой пособия по безработице.

К сожалению, на сегодня в связи со значительным уменьшением численности работников и численности членов профсоюза, снижением уровня заработной платы сократилось поступление членских профсоюзных взносов в наши организации, а соответственно, и в Республиканский комитет.

Появились сложности с укомплектованием комитетов квалифицированными работниками. Повысилась интенсивность работы сотрудников.

Учитывая это, совершенствуем и систематизируем многие направления работы, в том числе через компьютеризацию базы данных, таких как колдоговорная статистка, анализ членства, переписка, законодательная база, бухгалтерский учёт и т.д.

Сегодня в нашем профсоюзе более 112 тыс. членов из числа работающих. Охват профсоюзным членством составляет 86%. Всего же с учётом учащихся и неработающих (пенсионеров) почти 130 тыс. человек. Среди учащих техников, колледжей и ПТУ процент охвата профсоюзным членством составляет 96,7%.

Количественный рост профсоюза остаётся нашей приоритетной задачей. Стараемся решать этот вопрос, в том числе через создание новых первичных профсоюзных организаций на предприятиях независимо от формы собственности.

В отраслевом профсоюзе сформирован реестр организаций, в которых нет первичек и, таким образом, постепенно проводится работа с коллективами этих предприятий и их руководителями по созданию профсоюзных организаций.

Прямо скажу: процесс этот не из лёгких. Тем не менее за 2016–2018 годы нами создано 96 первичных профсоюзных организаций, которые объединили более 3 тыс. человек.

Но важнейшим в нашей деятельности по повышению привлекательности профсоюза и для его членов и для всех работающих остаётся защита их трудовых прав и социально-экономических интересов. Этой за-

даче подчинены все основные направления работы, и в первую очередь функционирование системы социального партнёрства и главные её инструменты: Генеральное соглашение, тарифные соглашения, коллективные договоры.

В 2017 году было подписано 355 коллективных договоров, действие которых распространяется на 138 819 человек. Охват членов профсоюза коллективными договорами составляет 98,7%.

На республиканском уровне заключено Отраслевое тарифное соглашение между нашим профсоюзом, Министерством архитектуры и строительства Республики Беларусь и Союзом строителей, которое содержит более высокие нормы социальной ответственности по сравнению с законодательством в вопросах занятости, контрактной формы найма, оплаты труда, охраны труда и др.

Не без нашего настояния улучшилась работа с социальными партнёрами по вопросу предварительного уведомления профсоюзов о принятии нормативно-правовых актов республиканских органов, органов местного управления, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы граждан.

Надо сказать, что в целом наш профсоюз, его организационные структуры активно взаимодействуют с государственными органами управления, нанимателями, другими общественными объединениями и организациями, разделяющими позицию профсоюза в вопросах развития экономики и социальной сферы, обеспечения полной и эффективной занятости работников отрасли, создания системы надёжной социальной защиты трудящихся и членов их семей. И не безрезультатно!

В том, что заработная плата по системе Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь выросла с 260 долл. в 2010 году до 395 долл. в 2017 году, есть заслуга и нашего профсоюза.

И ещё один пример. Руководством Министерства была жёстко поставлена задача перед нанимателями о снижении затрат на услуги и производимые строительные материалы. На заседаниях Коллегии, членом которой я являюсь, постоянно и настойчиво звучала установка руководителям организаций, у которых на балансе имеются спортивные сооружения, культурные, клубные заведения, общежития, базы отдыха, о передаче их на региональные бюджетные балансы, как непрофильные активы. Мотивировалось это жёстким требованием Главы государства о снижении себестоимости продукции, услуг.

И лишь путём серьёзных переговоров, решений наших отраслевых пленумов, на которых присутствуют руководители министерства, нам удалось сохранить многие объекты социального назначения (общежития, профилактории, детские оздоровительные лагеря, спортплощадки и др.). И это всё на фоне оптимизации численности.

Важнейшее значение придаётся защите прав и интересов членов профсоюза.

Правовая инспекция труда нашего профсоюза ведёт постоянную работу по всему кругу вопросов этого направления. Речь идёт о соблюдении трудового законодательства нанимателями, порядка принятия на работу и увольнения, восстановлении незаконно уволенных, возвращении неза-

конно удержанных средств, контроле за правильностью применения дисциплинарных взысканий и т.д. Это ежедневный кропотливый труд.

Не буду приводить конкретных примеров из деятельности нашей правовой инспекции и её результаты, они действительно обширны. Отмечу лишь, что Главными правовыми инспекторами труда отраслевого профсоюза много внимания уделяется оказанию помощи председателям профкомов первичных профсоюзных организаций, работникам кадровых служб, членам профсоюза, встречаю с профсоюзным активом, рассмотрению письменных и устных обращений членов профсоюза. Всё это повышает имидж профсоюза, мотивирует работников к вступлению в члены профсоюза.

Важнейшим разделом всех коллективных договоров является раздел по охране труда. Ежегодная численность общественных инспекторов по охране труда в организациях профсоюза составляет в среднем около 4 тыс. человек. Они активные участники проведения профсоюзом месячников безопасности. На протяжении ряда лет техинспекторы принимают участие в работе рейдовых групп, сформированных ФПБ, и мобильных групп, созданных исполнительными комитетами в регионах, осуществляют общественный контроль при подготовке детских оздоровительных лагерей, в проведении Дней охраны труда, совещаний на предприятиях, в организациях, и т.д.

Благодаря работе общественных инспекторов по охране труда, работодателями своевременно ремонтируются санитарно-бытовые помещения, работники обеспечиваются средствами индивидуальной и коллективной защиты, горячим питанием, холодильниками, приборами для подогрева пищи, медицинской помощью и т.п. А ведь это выход на каждого работника, каждого члена профсоюза, и также активно работает на авторитет организации.

При реализации всех названных направлений деятельности профсоюза неизменно учитывается молодёжный фактор. Работа с молодёжью в профсоюзе – приоритетное направление. При Республиканском комитете создан и активно работает Молодёжный совет. Наша задача дойти до каждого молодого человека и сделать так, чтобы у него появилось желание вступить в профсоюз. Пока это получается.

Ещё одна немаловажная составляющая, работающая на имидж профсоюза, – это проведение различных смотров-конкурсов. Ежегодно проводим смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда и лучшего общественного инспектора по охране труда; конкурс профессионального мастерства «Белорусский мастер» по профессии «каменщик».

Как правило, ко Дню строителя подводятся итоги Республиканского отраслевого конкурса «Лучший наставник». Раз в два года проводится республиканский смотр-конкурс среди первичных профсоюзных организаций по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

Ежегодно проводится смотр-конкурс на лучшую постановку спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Принимаем участие в республиканских конкурсах и акциях, проводимых Федерацией профсоюзов Беларуси. Представители нашего Профсоюза неоднократно становились победителями и лауреатами конкурса «Новые имена Беларуси», «Трудовые таланты». Во всех регионах респуб-

лики первичные профсоюзные организации принимают участие в смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию.

Никак нельзя приуменьшить роль информационного обеспечения деятельности профсоюза. Стараемся придавать этой работе плановый характер. Активно используются социальные сети. Некоторые профсоюзные организации имеют собственные издания, другие размещают свои сообщения в газетах предприятия. По возможности регулярно публикуем информацию о деятельности профсоюза в печатных СМИ. Поощряем участие представителей первичек, обкомов, Минского горкома в телевизионных передачах на республиканских и местных каналах.

На республиканском телевидении в рамках совместного проекта ФГБ и СТВ участвуем в телепередаче «Открытый разговор», в которой обсуждаются проблемы и достижения профсоюзной жизни.

Подводя итог, отмечу, что авторитет профсоюза – это огромная неустанная работа и РК, и всего нашего профсоюзного актива.

ПРОТИВОПОСТАВИТЬ ВНЕШНИМ ТРУДНОСТЯМ ЭНЕРГИЮ КОНКРЕТНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Борис СОШЕНКО,
председатель

Профсоюза строителей России

На состоявшемся 12 октября 2018 года Пленуме ЦК нашего профсоюза, где мы попытались оценить ситуацию в профсоюзе через анализ реализации «Основных направлений деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза на 2016–2020 годы», принятых VI съездом 22 октября 2015 года.

На съезде мы запланировали меры по кадровому укреплению профсоюза, продвижению лидеров из числа молодёжи. Намечали увеличить численность, количество первичек, опираясь, прежде всего, на молодёжь. Предстояло модернизировать малочисленные региональные организации, активно использовать коллективные действия: Первомай, Всемирный день действия за «Достойный труд» и т.д.

Практически повсеместно характерным для нашей ситуации стала активизация противодействия деятельности профсоюза со стороны руководства предприятий,строек, а точнее – их собственников, которые фактически запрещают рабочим вступать в профсоюз, объединяться в первички, либо под любыми предлогами, а то и прямым указанием своим подчинённым разваливают существующие первичные организации. Существует достаточно много случаев задержки, либо неперечисления собранных от членов профсоюза взносов. Зачастую эти взносы исчезают при банкротстве организаций. Мы не смогли добиться одновременного с заработной платой перечисления средств на счета профсоюза. Эти средства, как правило, «загоняют» в длинную очередь обязательных выплат кредиторам.

В результате из года в год численность профсоюза снижается примерно на 12%. Только в 2017 году в 59 региональных организациях (из 69-ти) численность членов профсоюза упала от 10 (Свердловская, Саратовская) до 80% (Мурманская). На 1 января 2018 года в профсоюзе значилось около 150 тыс. членов из числа работающих (всего: 203 тыс., в том числе учащиеся – 32 тыс., пенсионеры – 26 тыс. и 240 чел. – безработные). По сравнению с предыдущим годом численность упала более чем на 17 тыс. членов (на 11%).

Практически половина региональных комитетов имеет менее 1 тыс. членов, а в пяти – менее 100. К сожалению, ситуацию в профсоюзе нет оснований оценить как удовлетворительную.

Какие основные причины этого?

Прежде всего слабая, а по большому счёту полное отсутствие поддержки со стороны власти. В значительной мере именно следствием этого является непринятие профсоюза работодателями (собственниками), претяствие его деятельности.

Следующая причина – непонимание рабочими роли профсоюза из-за неосведомлённости. А вот это результат, прежде всего, отсутствия активной работы профсоюзных органов снизу доверху, профкадров и актива по пропаганде профсоюза.

Продемонстрирую это на примере Отраслевого соглашения на 2017–2020 годы. Вместе с Российским союзом строителей нам удалось привлечь к переговорам и подписанию Соглашения Минстрой России. Процесс был драматичным – министерство без особого желания участвовало в нём, однако Соглашение было подписано и зарегистрировано в объёме и с теми нормами, на которых мы настаивали, начиная с 1992 года.

Соглашение – это реальный инструмент достижения целей защиты, особенно в области заработной платы и охраны труда. Его параметры привлекательны и для рабочих, и для коллективов, да и в ряде случаев – для самих работодателей. Даже если они носят рекомендательный характер.

Так вот, рабочие в большинстве случаев не знают об Отраслевом соглашении, тем более – о содержании его положений. Между тем в целом по профсоюзу около 1,5 тыс. первичек имеют в своих организациях и на предприятиях более тысячи коллективных договоров с охватом 82%.

Приходится здесь адресовать упрёк нашему активу, прежде всего в первичек, который соглашается с решением некоторых работодателей отказаться от присоединения к Отраслевому соглашению. Таких отказов в текущем периоде действия Соглашения на 2017–2020 годы стало больше: всего 173 организации против 129 в прошлом.

И это притом, что уровень зарплаты остаётся низким в сравнении с другими отраслями и составляет на сентябрь текущего года 36 997 рублей при среднем по стране 42 550 руб. Не решена проблема задолженности по зарплате. Примерно такое же положение с правовой защитой.

Бесспорно, это направление наиболее ощутимо для членов профсоюза – помощь в выплате задержанной зарплаты, борьба за её достойный уровень, справедливое расследование несчастного случая или компенсация работнику за неблагоприятные условия труда, быта.

Но в силу, прежде всего, недостатка, а точнее сказать, отсутствия финансовых средств, в Профсоюзе слабо организованы техническая и правовая инспекции труда.

И в то же время представители бизнеса, обладая мощным юридическим ресурсом, а порой, пользуясь уступчивостью рабочих, позволяют себе безнаказанно нарушать права тружеников. Это работа свыше восьми часов без дополнительной оплаты, непредоставление средств индивидуальной защиты при работе в опасных условиях, специального питания для работающих с вредным воздействием рабочей среды, оплачиваемых отпусков, спецодежды и т.п.

Нередко профсоюзные активисты, выражающие законные претензии работодателю, либо информирующие органы надзора, представителей власти о подобных нарушениях своих прав, подвергаются преследованиям, либо это становится поводом для устранения профсоюзной ячейки.

К сожалению, мы не противопоставляем этому незаконную профсоюзную солидарность, слабо используем даже разрешённые формы протеста и борьбы.

В результате организованность рабочих слаба, люди попросту мирятся с ущемлением прав, да и личного достоинства. Особенно это наблюдается среди мигрантов.

Не используем возможности, да и в целом слабо работаем в сфере информации. Сайт профсоюза живёт, но его ресурс редко кем используется. До сего времени целый ряд даже обкомов не имеет своего электронного ящика.

И это всё в условиях совершенно неудовлетворительного состояния дел с финансовым обеспечением деятельности профсоюза.

Наши действия исходя из названных внешних факторов.

Мы обратились в Государственную Думу к нашим коллегам депутатам профсоюзникам с предложением инициировать ряд поправок в действующее законодательство, которые, на наш взгляд, стимулировали бы вступление рабочих в профсоюзы. Ответа пока не последовало, да и надежда на успех слаба. Но будем настаивать.

В некоторых регионах по инициативе профсоюзных комитетов власти приняли рекомендации работодателям о содействии деятельности профсоюзов, что было воспринято в профсоюзных кругах с воодушевлением. Однако рекомендации не есть приказ, и в итоге на практике они остаются на бумаге. Но надо использовать и эту возможность.

Ведь неплохо налажены истинно партнёрские отношения в Московской городской, Краснодарской, Красноярской краевых, в Санкт-Петербурге и Ленинградской области организациях, в Самарской, Саратовской, Ставропольской, Тюменской и ряде других областей.

Какие же выводы напрашиваются из сказанного о внутривнутрипрофсоюзных причинах?

Прежде всего мы недооцениваем нами же выработанные рекомендации в рамках МКП «Строитель» по развитию и совершенствованию деятельности наших профсоюзов, по их модернизации.

Абсолютно важно и обязательно надо добиваться осознания профсоюзным активом необходимости реализации практических мер по обнов-

лению профсоюзов, командной работы с участием максимального количества членов профсоюзов.

Сегодня совершенно необходимо понимание того, что на нынешнем этапе это является важнейшей, стратегической, не имеющей альтернативы задачей профсоюза.

ИСПОЛЬЗОВАТЬ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ТЕСНОГО КОНТАКТА С ТРУДЯЩИМИСЯ

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

Сегодня казахстанское общество интенсивно наращивает свой потенциал во всех сферах жизни страны. Особенно заметными становятся политические, экономические и социальные перемены.

Какая же роль профсоюзов в этих процессах?

В стране функционируют три республиканских объединения профсоюзов: это Федерация профсоюзов Республики Казахстан, Казахская конфедерация труда и Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат». Именно они должны формировать сегодня социальный щит для человека труда.

Оттого как проходит реформирование в профсоюзах, какие новые модели взаимоотношений с работодателями, государственными органами вырабатываются, зависит не только настоящее, но и будущее – и профсоюзов, и социального общества.

Во всем мире функции профсоюзов одинаковы: консолидировать трудящихся в борьбе за свои права и социально-экономические интересы, защищать их от произвола работодателей, воздействовать на государство с целью проведения социально-экономической политики, отвечающей нуждам людей наёмного труда.

Мы твёрдо убеждены: профсоюзы должны модернизировать свою деятельность, должны реформироваться. Как это делать, мы подробно обсудили на научно-практической конференции МКП «Строитель» в Кишинёве, и выработанные нами тогда рекомендации остаются актуальными и ныне.

Важнейшее направление реформирования – мотивация профсоюзного членства. Фактором, определяющим эффективность деятельности профсоюза, были и остаются люди, армия профсоюзных работников, активистов, членов профсоюза. Именно от профсоюзных лидеров напрямую зависит эффективность работы организаций профсоюза, её количественный рост и, как результат, будущее и профсоюзного движения, и конкретно нашего Профсоюза.

Мы постоянно в своей практике убеждаемся, что происходящие политические, экономические изменения требуют от профсоюзных органов нового мышления и повышения ответственности. И тут первостепенная

задача профсоюза – готовить профсоюзные кадры к этим переменам. Научить умению отстаивать свои позиции при заключении коллективных договоров, не допуская снижения защищённости членов профсоюза.

Вместе с тем необходимо кадровую политику базировать на формировании и подготовке кадрового резерва, на сочетании преемственности, постоянного обновления профсоюзных кадров и на повышении профессионального уровня профсоюзных работников и актива.

Работы в этом направлении непочатый край.

Конечно же, основные пути кадрового укрепления первичек – это мотивация профсоюзной активности, выявление потенциальных лидеров, качественное формирование и подготовка резерва кадров из числа молодёжи.

Мы считаем необходимым разработать и утвердить порядок выдвижения кандидатур на руководящие должности из числа председателей первичек или из резерва, утверждённого коллегиальным органом, прошедших профессиональную подготовку и соответствующих уставным требованиям.

Все мы из своей практике знаем, что работа по укреплению профсоюзных рядов, мотивации профсоюзного членства требует постоянного совершенствования форм и методов. Мы добиваемся придания ей определённой системности, отнесения мотивации профсоюзного членства к приоритетным направлениям деятельности всех структурных организаций профсоюза.

С этой целью считаем необходимым вести ежегодный мониторинг молодых специалистов, принятых на работу в отрасли, через первичные организации. Учитывая нехватку кадров, поддерживаем вниманием и помощью молодых специалистов, во избежание их оттока. Это также и хорошая возможность пополнить профсоюзные организации молодыми членами. Для этого создаём в профкомах советы по работе с молодёжью. Стремимся учить их общению с коллегами, работодателями. Вместе с профессиональными навыками возвращать и личностные качества. Ведь в основном это осознанно выбравшие профессию молодые люди. И оттого как их встретят в коллективе, в профсоюзной организации – поддержат, помогут, направят, зависит многое в их дальнейшей общественной активности, в становлении.

Следующее – имидж профсоюза. До недавнего времени имидж базировался на исторических победах некогда мощной материальной машины с богатым функционалом в системе Советского государства.

Я не говорю о том, что за годы независимости профсоюзные организации не работали. Это не так. Общественная организация, основанная на добровольном членстве, не может бездействовать по определению. На мой взгляд, на тот момент дела профсоюза, его победы, адресная помощь не имела информационной поддержки. В то время это был второстепенный аспект, главным были реальные дела. И те, кому была адресована помощь, знали о ней и т.д.

А где и как сегодня формируется реальность?

В эпоху цифровизации реальность формируется в глобальном информационном поле социальных медиаресурсов. Сейчас реально то, о чём пишут, говорят, «постят», «лайкают» и т.д.

Считаю, что для нас крайне важно, как современная информационная политика повлияет на осознанность профсоюзного членства. Что значит ныне присутствовать в информационном поле?

По моему мнению, присутствовать в информационном поле значит:

1. Уважать членов профсоюза, их право и потребность в получении информации о деятельности своей организации современными и удобными способами. В том числе и информацию о распределении взносов.

2. Уважать право каждого члена профсоюза иметь обратную связь со своей организацией, участвовать в формировании её планов, расстановке приоритетов работы и т.д. Время обсуждений на коллегиальных органах остаётся в прошлом, благодаря развитию современной системы коммуникаций.

3. Дать возможность каждому члену профсоюза обратиться за помощью, получить консультацию в своей организации любым удобным для него способом, задать любой, в том числе и «неудобный», вопрос.

Мы намерены в этом плане расширять наше присутствие в информационном поле, активно умножать таким образом и наши возможности, и наше умение привлекать прежде всего молодёжь к вступлению в члены профсоюза.

Учитывая всё это, мы ставим себе конкретные задачи и предлагаем всем заинтересованным осуществить:

- внедрение электронной системы учёта профсоюзного членства;
- организацию доступа (например, на порталах) к информации о распределении средств профсоюзных организаций.

Очевидно, что любая организация и любая информационная политика опирается на людей, поэтому активу абсолютно необходимо повышать уровень своей медийности и компетенции в вопросах управления информацией и отношений с общественностью (PR), работы в социальных сетях. И мы намерены более активно действовать в этом отношении.

Следующее направление – структура.

Понятно, что мы должны совершенствовать и укреплять организационную структуру в целях консолидации и усиления единства действий профсоюза. Сегодня в отрасли немало профсоюзных организаций, с которыми весьма трудно работать. После объединения двух профсоюзов, в 2014 году, структура профсоюза все ещё из разряда разрозненных. Но ведь понятно, что осуществить надёжную защиту интересов трудящихся может только сильный и крепкий профсоюз.

А что у нас получилось: только объединились и тут же вышел новый Закон о профсоюзах. И в нём появилось понятие «локальный профсоюз», который, являясь юридическим лицом, обязан быть в составе другого юридического лица и принимать условия его устава, имея при этом свой устав. Нередко в этих двух нормативных документах не все сходится. Между тем в Уставе нашего профсоюза четко прописаны положения по осуществлению единой кадровой, финансовой политики, подбору и выдвижению руководителей выборных профсоюзных органов и т.д. Только вот реализовать всё это на практике затруднительно. Теперь нам предстоит разрешить эту непростую задачу.

На фоне всего перечисленного остро стоит проблема пассивности работников, вытекающая из убеждения части профактива в том, что ничего нельзя изменить посредством активности трудящихся, так как, мол, у них отсутствует гражданская культура. Проблема пассивности работников,

безусловно, есть. Но происходит она далеко не из уверенности в том, что ничего нельзя изменить посредством активности трудящихся. Ситуация на рынке труда, недостаток рабочих мест, как причина, на мой взгляд, гораздо существеннее. Зачастую работники молчат из-за опасения потерять рабочее место и приходят в профсоюз, только попав в конфликтную ситуацию, либо получив на руки предупреждение о предстоящем увольнении. Поэтому нам надо уделять больше внимания в целом проблемам занятости.

Необходимо использовать весь арсенал нашего влияния на повышение у людей гражданской культуры, в том числе:

встречи с трудовыми коллективами совместно с представителями местных исполнительных органов;

разъяснение работникам норм трудового законодательства;

выявление фактов нарушения работодателями трудового законодательства;

доведение информации о преимуществах профсоюзного движения, членства в профсоюзе и т.д.

Огромную роль в обновлении профсоюзов играет выявление проблем трудящихся. Ведь работники, вовлечённые в конфликт с работодателем, вынуждены самостоятельно искать пути выхода из сложившейся ситуации, и только тогда они приходят к пониманию необходимости объединения и создания профсоюза, быть его членом.

Обновляя свою деятельность, опираясь на осознанное профсоюзное членство, единство профсоюзного движения, наши профсоюзы должны обеспечивать эффективный социальный диалог, влиять в интересах членов профсоюза на происходящие общественные процессы. Другого пути просто нет.

Мы вступили в новый этап деятельности профсоюзов, который лёгким для нас не будет. Мы не можем разочаровывать наших членов профсоюза, которые верили и пока верят в нас. Момент истины для нас, думаю, наступил. В нынешнем 2019 году у нас отчётно-выборная компания. Очень надеюсь, что мы найдём правильные решения при её подготовке и проведении и получим поддержку курса на обновление профсоюза.

В ОСНОВЕ ДЕЙСТВИЙ ЛЕЖИТ КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

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

Серьёзные проблемы отраслевого профдвижения: снижение авторитета у трудящихся, сокращение членства в значительной мере является следствием недостаточной эффективности деятельности профсоюзов.

Что же мы делаем, чтобы переломить ситуацию?

Прежде всего силами нашего актива с привлечением членов профсоюза проводим откровенный, критический, конструктивный анализ силь-

ных и слабых сторон нашего профсоюза с учётом внутренних и внешних факторов. Используя результаты анализа, разработаем стратегию совершенствования, реализацию элементов которой уже осуществляем.

Сейчас мы проводим изучение и анализ внешней среды деятельности профсоюза (её положительные и отрицательные стороны). Рассматриваем её не как данность, а как объект воздействия со стороны профсоюза. Пытаемся критически, но конструктивно посмотреть на свой профсоюз в его взаимодействии с внешней средой, в которой ему приходится работать.

Тут очень важно оценить, да и выявить неиспользуемые резервы в этой сфере. Профсоюз должен быть готов адаптироваться к изменениям окружающей среды, к вызовам времени и возможным практическим действиям, с учётом этих изменений.

Считаем очень важным дать оценку действующей структуре нашего профсоюза на всех уровнях, соответствия её элементов и звеньев главной задаче, и, в частности, выявить насколько нынешний комитет и другие структуры являются эффективными органами для решения реальных проблем членов на рабочих местах? В какой мере они стремятся найти коллективные решения коллективных проблем?

Осуществляя всё это, анализируем и стараемся дать принципиальную оценку всех составляющих кадровой работы профсоюза. На этой основе намерены реализовать предложения по её коренному совершенствованию. Мы убеждены, что это определяющий фактор модернизации.

Итогом реализации названных и других мер, проведённой аналитической работы будет разработка стратегии модернизации профсоюза с учётом всех её составляющих.

Мы на практике убеждаемся, насколько это трудоёмкая работа. В частности, она учит нас рассматривать как жизненно необходимую для осуществления преобразований организацию командной работы.

Впереди у нас один из самых важных этапов – обсуждение в профсоюзе идей преобразований и создание широкого круга их сторонников.

Наш опыт также подтверждает необходимость находить и создавать положительные примеры, добиваться мини-побед, обеспечивать их пропаганду.

Всё перечисленное, конечно же, происходит в условиях выполнения повседневных задач профсоюза.

Для нас одним из важнейших вопросов является создание новых профсоюзных комитетов на предприятиях, в учреждениях. Поэтому мы продолжаем начатую в 2015 году работу до сегодняшнего дня. Профсоюз строителей активно подключился к претворению в жизнь пилотного проекта Конфедерации профсоюзов Азербайджана по созданию профсоюзных организацией на мелких и средних предприятиях и добился в этом определённых успехов. Исполнительным комитетом было принято постановление об активизации мер по созданию профсоюзных комитетов на 88 предприятиях страны с учётом задач модернизации профсоюзов.

Всем вам известно влияние на авторитет профсоюза колдоговорной работы. Мы издаём ей приоритетное значение. Именно с помощью коллективных договоров, наряду с решением ежедневных социально-экономических вопросов жизни коллективов, нам удаётся решать проблемы,

вызванные кризисными проявлениями, не допуская массового увольнения работников.

Поэтому стараемся донести до нашего актива всё новое в этой работе. В частности, при содействии Федерации профсоюзов был проведён недавно трёхдневный семинар по вопросам заключения коллективных договоров – задачи, особенности, проблемы, пути совершенствования.

Наращиваем активность в проведении молодёжной политики. Как и ежегодно, в этом году 2 февраля был отмечен День молодёжи. У нас это играет особую роль в улучшении социально-экономического положения молодых работников строительного сектора страны, способствует большей вовлечённости их в работу. В целях привлечения молодёжи в члены профсоюза проводим всевозможные курсы, семинары, конкурсы и т.п.

В связи с учреждением Исполкомом Конфедерации профсоюзов Азербайджана Почётного звания «Молодой профессионал года» в нашем профсоюзе создана наблюдательная комиссия. Молодые профессионалы, победившие на конкурсах членских организаций, награждаются КПА и отраслевым профсоюзом. В числе других за последнее время наших мероприятий семинар на тему «Молодёжная политика и задачи отраслевого профсоюза». Намерены и дальше продолжить работу в этом направлении.

Отмечу далее, что наши конкретные условия требуют постоянного внимания ко всему комплексу вопросов охраны труда. Здесь, к сожалению, положительных подвижек мало. И особую озабоченность вызывает практически не снижающийся уровень травматизма и, прежде всего, со смертельным исходом. Это заставило нас обсудить вопрос: «Состояние и проблемы охраны труда» и основательнее отнестись к современным подходам, рекомендациям науки в этой области и, конечно, к передовой практике.

Жизнь убеждает, что в профсоюзной работе нет мелочей и стараемся не упускать из внимания все вопросы, связанные с интересами членов профсоюза.

ДЕЛАЕМ СТАВКУ НА МОЛОДЁЖЬ И ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ

Токтогул СУЛТАКЕЕВ,
*председатель Кыргызского республиканского
комитета профсоюза работников строительства
и промышленности строительных материалов*

Нашим профсоюзным организациям приходится действовать и жить в очень сложной экономической и социальной обстановке. Конечно, в последнее время политическая ситуация немного стабилизировалась, прошли спокойные президентские выборы, мирная передача власти. Однако сохранились все внешние и внутренние факторы, затрудняющие нашу профсоюзную работу.

Если сегодня у нас нет спада в строительстве, то продолжается развал крупных, даже средних строительных организаций. Порой идёт намерен-

ный процесс развала, сохраняется только строительная контора. А остальное: и техника, и люди всё временное, наёмное. А это – нестабильность рабочих мест, низкий уровень заработной платы, враждебное отношение работодателей. Всё это затрудняет рост численности профсоюза, препятствует укреплению, сплоченности и единству. Но мы существуем, не пропали, а наоборот, стараемся действовать.

Первое, попробую оценить осуществление нами последовательных мер, направленных на профсоюзную модернизацию за прошедший и текущий периоды, как важнейшую стратегическую задачу нашего профсоюза. Самим оценивать себя очень сложно, но думаю, что, по крайней мере, удовлетворительной нашу работу можно назвать.

За прошедший с 2014 по 2018 год период осуществлялась работа по максимально возможному вовлечению в члены профсоюза. Используем для этого не только обсуждения нашими первичными профсоюзными организациями злободневных вопросов, но и проводим различные тематические семинары, круглые столы, тренинги. Специально использовали смешанное обучение взрослого поколения членов профсоюза и молодых работников. Организовывали игры по формированию команды, субрегиональные слёты, школы молодых профсоюзных лидеров. За этот период на различных мероприятиях обучено 1524 человека. Из них около 500 из других отраслей, а также членов молодёжного совета Федерации профсоюзов Кыргызстана.

Специалистами нашего комитета разработаны программы обучения по таким темам:

- «Особенности трудового кодекса для молодых специалистов»
- «Основы работы председателя цехового комитета»
- «Имидж профсоюза. Методы и формы информационной работы»
- «Практика по защите прав трудящихся»
- «Основы профсоюзной деятельности»
- «Работа Молодёжного совета»
- «Обучение органайзеров»
- «Делопроизводство в первичной профсоюзной организации»

Разработаны интерактивные программы для проведения молодёжных форумов.

В Республиканском комитете идёт процесс омоложения кадров. Средний возраст председателей первичных профсоюзных организаций сегодня составляет 30–50 лет. Постоянно работает Молодёжный совет нашего профсоюза. В 2018 году обновлён его состав на 80% и средний возраст составляет 28–31 год. Из 16 человек состава Молодёжного совета семеро девушки. Этому способствовало проведение Международной конфедерацией профсоюзов работников строительства и промышленности строительных материалов круглого стола на тему «Профсоюзы и молодёжь» в 2014 году на побережье озера Иссык-Куль.

Республиканский комитет профсоюза в прошедший период укрепил взаимоотношения с Государственной инспекцией по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики, где заместитель председателя РК профсоюза является заместителем председателя Общественного наблюдательного совета Госэкотехинспекции.

В настоящее время есть соглашение о подготовке 50 общественных инспекторов из строительных организаций, которые после обучения получат удостоверения внештатных инспекторов Госэкотехинспекции, дающие им право проверки и выдачи предписаний по вопросам охраны труда не только на своём предприятии. В текущем 2018 году проведён круглый стол и один обучающий семинар с участием представителей Министерства труда и социального развития, Госэкотехинспекции при поддержке Фонда им. Фридриха Эберта.

Уже больше года функционирует система профсоюзных дисконтных карт, реализуемая совместно с другими отраслевыми профсоюзами, по которым члены профсоюзов и их близкие родственники могут получать скидки от 3 до 75% в 150 организациях и предприятиях Кыргызстана.

Реализуя стратегию модернизации профсоюза, влияя на ход её выполнения, мы вынуждены учитывать и порой быструю смену политических и социально-экономических отношений, в частности одновременного существования формальной занятости с неформальной (более 60%), их различные гибридные проявления, и каждый раз пытаемся найти своё достойное место.

Задача трансформации профсоюза в организацию, опирающуюся на осознанную поддержку подавляющего большинства своих членов, решается посредством проведения профсоюзных собраний, проведения различных тематических семинаров-тренингов, бесед, как уже было отмечено, смешанному обучению взрослого поколения членов профсоюза и молодого, конкурсов и фотовыставок по охране труда и технике безопасности, проведения игр по командному строительству.

В этих же целях используем взаимодействие отраслевого профсоюза с организациями гражданского общества, такими как Общественный фонд «Инсан Лейлек» (занимается мониторингом нарушения прав человека), Институт развития молодёжи (занимается повышением потенциала молодёжи и реализацией социально значимых и общественно полезных инициатив), ИНТРАК (занимается обучением и подготовкой сети экспертов).

С участием представителей профсоюзов действуют общественные наблюдательные советы Госэкотехинспекции, Минтруда и социального развития, Минюста, Минэкономики.

Работаем в контакте представительствами международных организаций в Кыргызстане: Международной организации труда, Центра солидарности, Фонда им. Ф. Эберта.

Достичь полноценного понимания профсоюзным активом снизу доверху и членами профсоюза задач, целей и содержания мер по модернизации пока не удалось. Для достижения этих целей используем и будем использовать формат взаимодействия между Республиканским комитетом профсоюза и первичными профсоюзными организациями.

Оценивая, чего положительного принёс в наш профсоюз ход реализации рекомендаций научно-практической конференции и круглого стола, проведённых МКП «Строитель» в 2013 году в Кишинёве, могу отметить, что удалось разбудить молодёжь, работающую в отрасли, заинтересовать, организовать и создать молодёжную командную работу, где отношения построены по принципу открытости для всех, кто готов жертвовать своим

личным временем, опытом, знаниями, навыками, энергией и вносить свой вклад в достижение результата в наше профсоюзное движение.

Говоря самокритично, нам не удалось охватить всех вопросов и пунктов рекомендаций. Например, не смогли провести социологические исследования по определению реальной роли, авторитета и влияния профсоюза, его членских организаций в обществе, возможностей усиления мотивации профсоюзного членства.

Не разработан и не утверждён единый сводный перечень услуг, оказываемых членам профсоюза на каждом уровне профсоюзных структур. Оказалось трудным сразу преодолеть устаревший менталитет, старые привычки и нежелания со стороны первичных профсоюзных организаций отказаться от части своих ресурсов в пользу вышестоящей организации, убедить первичные организации профсоюзов, что профсоюзные взносы являются не только их ресурсами, а финансовыми средствами всего международного профсоюзного движения, ибо сами первички являются неотъемлемой его частью.

В то же время с удовлетворением могу сказать, что у нас есть организации профсоюза, на практике осуществляющие программу обновления, совершенствования деятельности. Одна из них – профсоюзная организация Государственного института сейсмостойкого строительства и инженерного проектирования, коллективный договор которого в 2015 году занял второе место среди лучших коллективных договоров профорганизаций Кыргызстана. В нём предусмотрены льготы и преференции членам профсоюза, особенно женщинам. А это предоставление одного оплачиваемого дня в месяц за счёт работодателя для решения бытовых вопросов, уход с работы на полчаса раньше, если ребёнок посещает дошкольное учреждение, ежеквартальная выплата премий, а также выплата 13-й заработной платы по итогам отработанного года, выделение средств для заготовок на осенне-зимний период и другое за счёт работодателя.

Председатель профсоюзной организации института С.Н. Аскарбеков выиграл конкурс «Молодой профсоюзный лидер», проведённый Федерацией профсоюзов Кыргызстана. Среди 35 претендентов он занял первое место, получил денежную премию и был направлен на 10-дневную учёбу в Академию труда и социальных отношений в Москву. Это послужило прекрасным примером, стало фактором мотивации для молодёжи.

Есть некоторые сдвиги и по росту численности, по омоложению профсоюзных кадров, по заключению коллективных договоров и росту заработной платы. Сегодня, если по Кыргызстану средняя заработная плата в строительстве составляет 17 тыс. сомов, или 242 долл., то там, где есть наши профсоюзы, она составляет 25 тыс. сомов, или 357 долл. в строительном секторе, а в промышленности строительных материалов 30 тыс. сомов, или 428 долл. Считаем это для нас большим результатом работы наших профсоюзных организаций. Для сравнения могу сказать, что прожиточный минимум по республике составляет около 70 долл., а минимальная зарплата всего 25 долл.

Будем и дальше продолжать свою деятельность по улучшению работы профсоюза. Будем работать над теми вопросами, которые мы ещё не смогли решить, чтобы достичь ощутимых результатов.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ДИКТУЕТ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

*Хамрохон САМИЗОДА,
председатель Профсоюза строителей
Республики Таджикистан*

Особенности жизни и развития страны мы учитываем в процессе деятельности нашего профсоюза. Что характерно для ситуации сегодня?

Принята государственная программа долгосрочного развития «Стратегия национального развития Таджикистана до 2030 года». В этом документе поставлены главные задачи: увеличение уровня занятости и рост производительности труда на долгосрочный период.

Реализация этих задач будет способствовать ускорению темпов экономического развития, сокращению уровня бедности, обеспечит защиту трудовых прав и гарантий работников и явится важным фактором повышения качества жизни населения. Задача это непростая.

В настоящее время на рынке труда в Таджикистане сложилась такая ситуация: численность трудоспособного населения составляет 5 300 тыс. человек, численность занятого населения – 2307,6 человек, численность безработных – 54 тыс. человек. Соотношение численности трудовых ресурсов к занятому населению составляет чуть более 40%. В Стратегии намечено численность занятого населения увеличить до 70%. Для этого предлагается осуществить комплекс различных мер.

В республике остаются нерешёнными серьёзные проблемы, связанные с необходимостью уменьшения доли неформальной занятости, привлечением работодателей к социальному партнёрству и созданию новых профсоюзных организаций.

Есть ещё целый ряд общих социально-экономических проблем, которые создают трудности также и для нормального функционирования профсоюзов. Это:

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

Для преодоления этих и других сложностей осуществляется комплекс мер по государственной линии.

Отрабатывается нормативно-правовая база трудового законодательства.

Ещё в начале 90-х годов прошлого века началась работа по имплементации международных трудовых норм в национальное законодательство. Таджикистан ратифицировал 51 конвенцию МОТ, 8 из которых – основные. В числе ратифицированных Конвенции № 122 «О политике в области

занятости» и № 142 «О развитии людских ресурсов», которые касаются занятости. Профсоюзы Таджикистана в течение трёх лет совместно с социальными партнёрами работали над новой редакцией Трудового кодекса республики. 23 июля 2016 года Трудовой кодекс был принят в новой редакции и получил высокую оценку МОТ.

Правительством Республики Таджикистан приняты соответствующие нормативно-правовые документы, касающиеся социальной политики. Только в сфере социальной защиты приняты 12 законов, регламентирующих деятельность различных категорий социальных услуг и гарантий граждан.

В республике совершенствуется сотрудничество между социальными партнёрами. Для этого созданы необходимые условия и соответствующая нормативно-правовая база. В апреле этого года трёхсторонними партнёрами было подписано Генеральное соглашение между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей на 2018–2020 годы.

В результате двухлетней работы специальная межведомственная комиссия разработала Концепцию совершенствования системы нормирования труда и заработной платы в республике на 2019–2026 годы. Документ доработан и находится на стадии согласования.

На 1 января 2018 года число состоящих на учёте в профсоюзе организаций достигло 198, и в них трудилось более 6670 членов профсоюза.

За девять месяцев 2018 года мы создали новые профсоюзные организации на 86 предприятиях. Количество членов профсоюза возросло более чем на 1560 и составляет 8230 человек. А всего в строительной отрасли республики занято 34 850 человек.

Эта тенденция будет продолжена.

Мы проводим плановую работу по всем основным уставным направлениям. Осуществляем программные мероприятия по совершенствованию колдоговорной работы, повышению её эффективности, по безопасности труда, по работе с молодёжью.

Нами намечены серьёзные меры по работе с мигрантами и защите их прав. В этой связи готовится трёхстороннее соглашение между профсоюзами работников строительства и промышленности строительных материалов Таджикистана и Российской Федерации и Министерством труда, миграции и занятости населения РТ.

В городе Душанбе с 3 по 5 октября 2018 года прошла Субрегиональная конференция на тему «Меры по снижению уровня неформальной занятости и проблемы в сфере достойного труда и соблюдение трудовых прав в неформальной экономике». В работе Конференции участвовали наши партнёры – представители из Бюро МОТ Женевы и Москвы, коллеги из национальных профцентров стран Содружества: Азербайджана, Армении, Грузии, Казахстана, Кыргызстана, России и Узбекистана.

Благодарим за подготовку публикации коллег из Международной конфедерации профсоюзов «Строитель»

◆ ПРОФСОЮЗНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ
ПОЗВОЛЯТ ИДТИ В НОГУ СО ВРЕМЕНЕМ*****МЕЖДУНАРОДНЫЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ
В АКАДЕМИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ***

5 марта в Москве в Академии труда и социальных отношений в рамках мероприятий, посвящённых 100-летию вуза, было организовано заседание международного круглого стола «Роль профсоюзного образования в формировании будущего сферы труда».

В работе приняли участие представители ФНПР, МОТ, общероссийских профсоюзов, образовательных учреждений профсоюзов России и зарубежных стран.

Открыла заседание ректор АТиСО, заместитель председателя ФНПР **Нина Кузьмина**. Она рассказала гостям Академии о вековой истории вуза, обозначив основные вехи и достижения кузницы профсоюзных кадров. Затем ректор выступила с докладом, в котором обозначила основные современные тренды и вызовы в изменении трудовых отношений, а именно: распространение нетипичных форм занятости, общемировая тенденция к появлению всё большего количества удалённых рабочих мест, воздействие на сферу труда достижений науки и техники.

С приветственным словом к участникам мероприятия обратился председатель ФНПР **Михаил Шмаков**. Он отметил, что 2019 год является знаковым не только для АТиСО, Международная организация труда также празднует свой 100-летний юбилей. М. Шмаков осветил основные задачи и проблемы, которые являются актуальными в рамках работы на площадке МОТ. Особое внимание обратил на необходимость сохранения паритета социальных партнёров и прямое влияние активной деятельности организации на изменения в трудовом

законодательстве. Механизм МОТ по ратификации конвенций, по мнению М. Шмакова, «создает в России основу национального законодательства о труде, что является, безусловно, очень важной миссией МОТ как в определенном смысле всемирного трудового парламента». Профлидер заявил: «100-летие МОТ мы должны отмечать как праздник для всех трудящихся на нашей планете!»

Обращаясь к главной теме повестки круглого стола – профсоюзному образованию, председатель ФНПР отметил, что в эпоху развивающихся технологий невозможно работать только с тем багажом знаний, который был получен много лет назад, поэтому профессиональное переобучение для многих профсоюзных лидеров просто жизненно необходимо. И в этом, как и весь прошедший век, будет дальше помогать Академия труда.

Завершая мероприятие, ректор АТиСО Н. Кузьмина подчеркнула, что «профсоюзное образование – это стратегический ресурс цивилизации». В развивающемся мире высоких технологий оно обязательно поможет взойти на новые вершины, а «методологические ответы искать нужно на пути реабилитации экономики труда и как науки, и как практики».

По итогам работы круглого стола будет опубликован сборник докладов.

ОБУЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА – ПРИОРИТЕТ ПРОФЦЕНТРА МОЛДОВЫ

На протяжении 2018 года 21 национально-отраслевой профсоюзный центр республики провел 89 учебных мероприятий в Институте труда, где прошли обучение более 2700 членов профсоюза. Всего в прошлом году в учебном заведении прошли обучение более 3 тысяч человек.

Эти цифры представлены на заседании Совета по образованию Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы.

Участники встречи ознакомились с результатами работы Института труда в области профсоюзного обучения и научных исследований в 2018 году, деятельностью тренеров отраслевого и национального уровня, предложениями Комиссии по присуждению уровней квалификаций для профсоюзных тренеров, а также с тем, как был организован образовательный проект «Профсоюзная школа Молдовы. 7-й выпуск».

«Члены профсоюзов отмечают, что за последние годы работа Института труда значительно улучшилась. Иностранные гости, приезжающие для участия в различных образовательных мероприятиях, ценят наши усилия по модернизации этого учреждения в соответствии с традициями в области профсоюзного обучения. Мы и впредь будем настойчиво заниматься образованием профсоюзных кадров. Для работодателей важно понимать, что инвестиции в обучение персонала принесут только пользу», – сказал председатель НКПМ Олег Будза.

Генеральный директор Института труда **Сержиу Станчу** заявил, что Учебный план на 2018 год был успешно реализован, и результаты налицо.

«Профсоюзные тренеры принимают активное участие в образовательном процессе. У нас 23 новых выпускника «Профсоюзной школы Молдовы». Организован проект «Школа профсоюзного переговорщика». Есть также успехи на отраслевом уровне. Планируется множество интересных мероприятий, таких как празднование 100-летия Международной организации труда. Мы делаем упор на развитие инфраструктуры, чтобы сделать работу Института труда более эффективной», – подчеркнул Сержиу Станчу.

Члены Совета по образованию НКПМ отметили, что в 2019 году деятельность профсоюзного движения в сфере образования будет сосредоточена на следующих трёх стратегических направлениях: мотивация профсоюзного членства; эффективные переговоры между работниками и работодателями; рекрутирование новых членов профсоюзов.

Институт труда является образовательным центром Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы. Организует профсоюзные и профессиональные курсы повышения квалификации. Институт труда предоставляет образовательные и исследовательские услуги, аренду конференц-залов, гостиничные и услуги питания в соответствии с высокими стандартами качества, постоянно совершенствуется, чтобы увеличить влияние в обществе и превратить профсоюзную подготовку в современный и доступный образовательный процесс.

ПРЕДСЕДАТЕЛИ КОМИССИЙ ПО РАБОТЕ С ЖЕНЩИНАМИ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ

В Учебном центре Федерации профсоюзов Узбекистана в январе прошли обучение председатели комиссий по работе с женщинами Республиканского совета профсоюза работников химической и фармацевтической промышленности.

Недельные занятия были посвящены охране здоровья и социально-экономической защите женщин, активизации мер по соблюдению принципа достойного труда и справедливой заработной платы.

В настоящее время в химической отрасли трудятся более 15 тысяч женщин. В соответствии с Генеральным соглашением, принятым между Кабинетом министров, Советом Федерации и Торгово-промышленной палатой Узбекистана на 2017–2019 годы, пересмотрены и отраслевые соглашения, в которые внесены дополнительные льготы по защите интересов трудящихся, особенно женщин и молодёжи.

В трудовых коллективах в коллективные договоры включён раздел «Дополнительные льготы и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей», 100% тружениц охвачено социально-экономической защитой.

Учитывая специфику химической отрасли, в колдоговорах отражены вопросы создания женщинам безопасных условий труда. Специалисты регулярно осуществляют проверки соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил техники безопасности и охраны труда на рабочих местах и в бытовых помещениях цехов, обеспечения работниц средствами индивидуальной защиты, спецобувью и спецодеждой.

В коллективные договоры в целях обеспечения трудовых прав и социальных гарантий женщин включены положения конвенций Международной организации труда № 29, 100, 103, 105, 138, 182.

Интересы и права работниц надёжно защищают комиссии по работе с женщинами, действующие при Республиканском отраслевом совете и первичных профорганизациях, в состав которых входят самые активные женщины, предпринимающие конкретные меры по установлению льготных условий организации труда и быта работниц на производстве.

Кроме лекций проводились и практические занятия по приоритетным направлениям работы комиссий – оздоровлению работающих женщин, организации культурного досуга и привлечения их к активной жизни, обеспечению условий охраны труда и санитарных норм.

В ходе тренинга участники рассмотрели вопросы управления конфликтами, решали ситуационные и ролевые задачи, активно участвовали в дискуссии при подведении итогов командной работы по поиску путей выхода из создавшихся ситуаций при заключении коллективного договора.

С интересом участники курсов ознакомились с информацией председателя Республиканского совета профсоюза работников химической и фармацевтической промышленности **Мавжуды Халиловой** о повышении представительства женщин во всех профсоюзных структурах, достойном труде и гендерном равенстве, основных конвенциях МОТ по этому вопросу.

По окончании занятий проведено тестовое испытание, по результатам которого слушателям вручены сертификаты Учебного центра Федерации профсоюзов Узбекистана.

СЕМИНАР ДЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ СТУДЕНЧЕСКИХ ПРОФКОМОВ

19–21 на базе Детского загородного учреждения оздоровления «Пуща-Водица» состоялся семинар председателей профкомов лиц, обучающихся в высших учебных заведениях, традиционно организуемый ЦК Профсоюза работников образования и науки Украины.

Участие в мероприятии приняли более 60 юношей и девушек из 19 областей страны и города Киева.

Работу семинара открыл председатель профсоюза **Георгий Труханов**. В своём слове он проинформировал студенчество о законодатель-

стве в сфере образования, состоянии стипендиального обеспечения и о деятельности организации на ближайшее время.

Далее работу семинара продолжали заместители председателя профсоюза **Ольга Чабанюк** и **Сергей Романюк**, которые вместе с лидерами студенческих первичек очертили план предстоящего обучения, его цели и основные вопросы, над которыми слушатели будут совместно работать в течение этих дней.

В этом году организаторы мероприятия усилили практическую часть обучения презентациями и тренингами по стратегии и перспектив развития студенческих профсоюзных организаций, их отчётно-выборных кампаний, собственных коммуникативных компетенций председателей профкомов и т.п.

Медийную часть первого дня провели **Инна Михальченко** (пресс-служба профсоюза) и **Мария Самойленко** (координатор программ СД платформы). Весь контент был направлен на формирование навыков по медиаграмотности и критического мышления в работе со студентами, умению отличить фейки и манипуляция в СМИ, на практические советы по эффективной коммуникации в социальных сетях.

В один из главных блоков молодёжь обсуждала особенности стипендиального обеспечения. В сложных вопросах им помогала разбирающаяся заведующий отделом высшей школы аппарата ЦК профсоюза **Ольга Гарашук**.

Ещё одна секция была посвящена отчётам и выборам в первичных профсоюзных организациях, где студенты вместе с **Владимиром Миرونным**, заведующим организационным отделом аппарата ЦК Профсоюза, выясняли спорные нюансы проведения выборов в студпрофкомах.

Значительная часть внимания была уделена обсуждению проекта Типового положения о пользовании студенческими общежитиями, где каждый из присутствующих имел возможность предоставить свои предложения и приобщиться к его совершенствованию. Далее над документом будет работать рабочая группа, делегированная участниками совещания в профильное министерство.

Эмоционально и интересно прошёл многочасовой тренинг по стрессоустойчивости и ресурсности профсоюзного лидера, который провела практикующий психолог **Ольга Денисова**, которая настроила молодёжь на позитивное восприятие мира и своей роли в нём.

Завершением мероприятия стал дискуссионный клуб «Я современный лидер», где представители первичных профсоюзных организаций высших учебных заведений представили свои наработки и обменялись опытом организационной и имиджевой работы.

◆ НАВСТРЕЧУ 100-ЛЕТИЮ МОТ

ТРИПАРТИЗМ И СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В МИРЕ ТРУДА

27 февраля Минск стал площадкой для представительной конференции, инициированной Международной организацией труда и Министерством труда и социальной защиты Беларуси.

В дискуссии на тему «Трипартизм и социальный диалог в мире труда» приняли участие представители МОТ, правительства страны, профсоюзов, нанимателей, научных кругов и бизнес-сообщества.

Вопросы, которые поднимались на конференции, очень актуальны. У страны большой опыт в построении трипартизма, когда важные для общества решения принимаются при паритетном участии правительства, нанимателей и профсоюзов. Как отметил в своём выступлении председатель Федерации профсоюзов **Михаил Орда**, над построением социального диалога Беларусь работала на протяжении 20 лет: «Мы всегда заявляли о своей готовности решать социальные конфликты за столом переговоров».

Сегодня все проекты нормативных правовых актов, которые касаются социально-экономических интересов и трудовых прав работников, направляются на согласование в Федерацию профсоюзов. Только за прошедший год профсоюзы рассмотрели более чем 90 проектов документов и внесли в них свои предложения и замечания. Также наравне с правительством и депутатским корпусом ФПБ впервые выступила в качестве соавтора законопроекта по корректировке Трудового кодекса. В конце 2018 года произошло ещё одно важное событие – было заключено новое Генеральное соглашение.

Разъясняя его особенности, Михаил Орда подчеркнул: «Для профсоюзов особенно важно то, что в этом документе нам удалось сохранить все нормы предыдущего соглашения, а по ряду позиций – улучшить гарантии для трудящихся».

В прошлом году был усовершенствован и механизм контроля за выполнением принятых сторонами социального партнёрства обязательств. В частности, благодаря инициативе ФПБ, скорректирован Указ главы государства по вопросам развития социального партнёрства в стране.

Основной результат корректировки заключается в том, что стороны Нацсовета установили чёткие механизмы и определили инструменты выполнения Генсоглашения. Для этого, как прописано в документе, правительство принимает соответствующие постановления, а республиканские объединения нанимателей и профсоюзов – решения.

«Аналогичную систему работы по контролю за исполнением достигнутых договоренностей мы сейчас выстраиваем и на уровне отраслей и регионов», – сказал Михаил Орда.

Председатель ФПБ затронул также один проблемный вопрос. Суть его в том, что нынешнее законодательство не определяет чёткий механизм соотношения норм Генерального и местных, отраслевых соглашений, а лишь указывает: первое для второго является основой. Однако это понятие расплывчатое, и наниматели часто не спешат исполнять договорённости, достигнутые на более высоком уровне.

«Одна из причин такой ситуации – слабое представительство объединений нанимателей в процессе заключения соглашений, – считает Михаил Орда. – Из 40 отраслевых соглашений только в 5 в качестве одной из сторон участвует объединение нанимателей. Вместе с тем ч. 2, ст. 355 Трудового кодекса гласит о том, что интересы нанимателей представляют соответствующие объединения».

Министр труда и социальной защиты **Ирина Костевич** также заострила внимание на упомянутом вопросе, отметив, что в ближайшее время сторонам предстоит урегулировать механизм заключения тарифных и местных соглашений. По словам министра, уже назрела необходимость разработки Закона «Об объединениях нанимателей», который регламентировал бы представительство, полномочия и обязательства сторон при заключении соглашений и определял сферу действия данных документов.

«Сегодня участие объединений нанимателей в установлении договорных отношений не настолько активное, как хотелось бы», – резюмировала министр.

В продолжение темы совершенствования законодательства Ирина Костевич подчеркнула: Беларуси надо активнее участвовать в ратификации международных инициатив.

«За годы своего существования МОТ добилась значительных успехов в продвижении позиций путём создания международных трудовых стандартов, – сказала министр. – И сегодня у этой организации 189 конвенций и 295 рекомендаций – своеобразный международный трудовой кодекс, который пользуется огромным авторитетом во всём мире.

Ранее, по словам Ирины Костевич, страна ратифицировала все основополагающие конвенции МОТ, но в последнее время процесс ратификации затормозился. Исправить ситуацию, по мнению министра, можно за счёт принятия конвенций о безопасности ведения труда на шахтах (подобное обязательство прописано в действующем Генеральном соглашении) и оплачиваемых отпусках.

«Согласно первоначальной оценке наших специалистов, обе эти конвенции соответствуют белорусской законодательной базе», – сообщила глава Министерства труда и социальной защиты.

Участники конференции преследовали цель найти решение по созданию оптимального микроклимата на рынке труда, особенно в условиях стремительно меняющейся конъюнктуры. Кроме перспектив социального партнёрства, они обсудили нетипичные формы занятости, защиту работников транснациональных корпораций и новые требования работодателей к кадрам. Эти вопросы МОТ считает злободневными, потому что легли в основу исследовательского проекта организации – доклада Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда.

ВСЕГДА НА СТОРОНЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

20 февраля в столице Кыргызстана проведена трёхсторонняя конференция, посвящённая 100-летию Международной организации труда и Всемирному дню социальной справедливости, который отмечается ежегодно в этот день.

В работе конференции приняли участие представители комитетов Парламента, Правительства, Министерства труда и социального развития, руководство и сотрудники Федерации профсоюзов Кыргызстана, Ассоциации работодателей.

В делегацию МОТ входили: заместитель директора Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии **Холуд Аль-Хальди**, главный специалист по международным трудовым нормам и трудовому праву **Лео Сиббела**, специалист по вопросам социальной защиты **Ясмин Папа**, национальный координатор МОТ в КР **Болот Ороков**.

Конференция проведена Министерством труда и социального развития при поддержке МОТ во Всемирный день социальной справедливости, который был учреждён Генеральной Ассамблеей ООН 20 февраля и призван способствовать искоренению нищеты, обеспечению мужчин и женщин полной и производительной занятостью и достойной работой, достижению равноправия, установлению социальной справедливости для всех.

Девиз Всемирного дня в этом году – «Мир и развитие: деятельность на благо социальной справедливости».

С приветствием к участникам конференции выступили заместитель министра труда и социального развития КР **К. Токтосартов**, заместитель председателя Федерации профсоюзов Кыргызстана **Р. Бабаева**.

В рамках конференции МОТ представила доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда, созданной МОТ в 2017 году.

Также на конференции рассматривались основные вопросы сотрудничества с МОТ.

«Сфера труда меняется под воздействием новых факторов. Это создает масштабные проблемы, но и большие возможности. Будущее наших стран зависит от того, как мы будем решать эти проблемы и использовать возможности. Прочный мир и стабильность зависят от социальной справедливости, так же как 100 лет назад. В числе новых проблем – технический прогресс, изменение климата и демографические сдвиги», – заявила на конференции заместитель директора Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Холуд Аль-Хальди.

Она убеждена, что большинство стран мира в настоящее время находятся на переломном моменте.

«Нам нужно воспользоваться происходящими переменами для обеспечения экономической стабильности, равных возможностей и социальной справедливости. Мы предлагаем новый подход, а именно ориентированную на интересы людей программу действий в сфере труда. Этот подход направлен на подчинение экономического роста, социально-экономической политики и деловой практики интересам человека», – сказала Х. Аль-Хальди.

В рамках конференции была открыта фотовыставка «Сфера труда в Кыргызстане», на которой представлено 50 тематических фоторабот известных фотографов республики.

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,**

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

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

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

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

Подписано в печать 15.03.19. Формат 60×84^{1/16}.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

© Профиздат • 2019