



ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

TRADE UNION BULLETIN BULLETIN SYNDICAL

**ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ**

**МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ**

**GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS**

**INTERNATIONAL
ORGANIZATION**

**CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS**

**ORGANISATION
INTERNATIONALE**

В НОМЕРЕ:

- В межгосударственных органах СНГ
- Новости профсоюзной жизни
- Защитить заработную плату трудящихся при неплатежеспособности предприятий:
Наталья ПОДШИБЯКИНА, Олег БУДЗА, Дмитрий ШЕВЧУК
- О состоянии условий и охраны труда в странах региона и мерах по их улучшению:
Валерий ЮРЬЕВ, Яркун ФАЙЗУЛЛАЕВ, Андрей ШВЕДОВ
- Конвенции МОТ по защите заработной платы
- Нулевой травматизм – это реально
- На международном направлении

1 / 2020

ЗАСЕДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОВЕТА СНГ

6 декабря в Москве состоялось 84-е заседание Экономического совета СНГ. От ВКП в нём участвовала заместитель генерального секретаря **Наталья Подшибякина**.

В заседании приняли участие члены Совета, делегации Азербайджана, Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России, Таджикистана, Туркменистана, Узбекистана, руководители и работники Исполкома СНГ, ряда отраслевых советов, фондов и общественных организаций.

Вел заседание Совета его председатель, заместитель председателя Кабинета министров Туркменистана **Г. Мырадов**, который подвел итоги председательствования Туркменистана в Содружестве.

Главным документом, принятым в 2019 году на уровне глав государств, стала Декларация о дальнейшем развитии стратегического и экономического сотрудничества стран СНГ. Это важный документ, который определяет направления деятельности государств региона в целях укрепления экономического взаимодействия. Передавая эстафету председательства на 2020 год Узбекистану, Г. Мырадов выразил уверенность, что приоритеты председательства узбекской стороны будут эффективно содействовать дальнейшему укреплению сотрудничества.

Заместитель премьер-министра Узбекистана **Д. Кучкаров** остановился на концепции и плане мероприятий председательства Узбекистана в СНГ. В числе приоритетов он назвал укрепление развития СНГ и повышение авторитета Содружества, развитие кооперационных связей, развитие и полноценное функционирование зоны свободной торговли, совершенствование транспортного потенциала, развитие сотрудничества в сфере инноваций и цифровых технологий, развитие гуманитарно-культурного сотрудничества и другие. Всего в плане по реализации концепции председательства Узбекистана в СНГ 69 мероприятий. Председатель Исполкома – Исполнительный секретарь СНГ **С. Лебедев** отметил эффективное председательство Туркменистана в 2019 году и выразил уверенность, что председательство Узбекистана в 2020 году также будет эффективным. Он проинформировал участников заседания о повестке дня, рассмотрении ряда вопросов главами делегаций.

Повестка дня включала обширный комплекс вопросов взаимодействия стран Содружества в сфере экономики. Главным для обсуждения

был проект Стратегии экономического развития СНГ на период до 2030 года. Этот документ призван на основе анализа динамики мировых экономических процессов, а также потенциала развития стран Содружества определить цели и задачи экономического развития СНГ на ближайшее десятилетие, основные направления взаимодействия в области экономики. Следует отметить, что в Стратегии изложены направления сотрудничества в части формирования общего рынка труда и миграционных процессов, в сфере социальной политики, охраны здоровья и повышения качества жизни, в области образования и науки. Реализация Стратегии позволит повысить конкурентоспособность экономики стран СНГ, благосостояние их граждан, укрепит позиции в мирохозяйственных связях. Достижение целей Стратегии предполагает, что в государствах Содружества в предстоящий период:

- темпы роста ВВП будут выше мировых;
- возрастёт подушевой ВВП;
- увеличится продолжительность жизни населения;
- увеличится доля взаимной торговли товарами и услугами в общем внешнеторговом обороте;
- снизится энергоёмкость ВВП за счёт применения передовых технологий;
- улучшится деловой климат;
- возрастёт конкурентоспособность национальной экономики.

Члены Экономсовета одобрили в основном проект Стратегии экономического развития СНГ на период до 2030 года и рекомендовали продолжить его дальнейшую доработку. Вместе с Планом мероприятий по реализации её первого этапа (2021–2025 годы) Стратегия будет внесена на рассмотрение Совета глав правительств СНГ.

Обсудив информацию о реализации Перечня пилотных проектов Межгосударственной программы инновационного сотрудничества государств СНГ на период до 2020 года, тематика которых затрагивает такие области, как энергоэффективность, нанотехнологии, медицина и др., Совет предложил правительствам стран принять необходимые меры по обеспечению своевременного финансирования национальных частей этих проектов, а также поручил национальным заказчикам оказывать содействие оператору указанной программы Фонду «Сколково».

Были подписаны решения о проекте Прогноза производства и потребления энергоресурсов государств – участников СНГ на период до 2030 года, о новой редакции Положения о конкурсе на соискание Премии СНГ за достижения в области качества продукции и услуг, о внесении изменений в положение о секции по межбиблиотечному абонементу государств Содружества и др.

ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ ПРИ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОВЕТЕ СНГ

18 декабря в Исполнительном комитете СНГ состоялось заседание Комиссии по экономическим вопросам при Экономическом совете СНГ. От ВКП в заседании приняли участие заместитель генерального секретаря ВКП **Н. Подшибякина** и руководитель Департамента ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся **А. Аскольский**.

В работе Комиссии участвовали полномочные представители Азербайджана, Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России, Таджикистана, Туркменистана, Узбекистана, межгосударственных, межправительственных органов и органов управления Содружества. В заседании принял участие заместитель председателя Исполнительного комитета – Исполнительного секретаря СНГ **С. Иванов**, ответственные сотрудники Исполкома СНГ. Заседание вёл полномочный представитель Туркменистана **С. Дурдыев**.

Одобрён проект Плана мероприятий по реализации Концепции социальной и демографической политики государств – участников СНГ на 2020–2023 годы. Цель данного документа – дальнейшее развитие сотрудничества государств в реализации мероприятий в социальной и демографической сферах, в областях здравоохранения и миграции.

Среди общих мероприятий значится разработка модельного Трудового кодекса, осуществляемая МПА СНГ, которая должна завершиться в 2020–2021 годах. ВКП участвует в этой работе. Представлены замечания и предложения. Работники Юридического департамента активно отстаивают позицию профсоюзов по данному документу.

В соответствии с Планом будет проводиться работа по совершенствованию договорно-правовой базы с учётом того, что многие принятые соглашения в социально-трудовой сфере утратили свою актуальность. Эта работа будет включать подготовку соответствующих документов в Консультативном совете по труду, занятости и социальной защите населения, межгосударственных советах по здравоохранению и образованию. Представители ВКП примут в этом активное участие.

В Плане предусмотрены мероприятия в области социально-трудовой сферы, социальной защиты, здравоохранения, демографии, экологии, миграции, благоприятной социокультурной среды.

Проект плана будет внесен на утверждение Экономсовета СНГ.

Комиссия одобрила в основном проект Приоритетных направлений сотрудничества государств СНГ в сфере транспорта до 2030 года. До-

кумент является продолжением действующих в настоящее время Приоритетных направлений сотрудничества в этой сфере на период до 2020 года, нацеленных на развитие интегрированной транспортной системы и эффективное использование транзитного потенциала Содружества.

На заседании приняты к сведению информации:

- О реализации Протокола международных автомобильных дорог СНГ от 11 сентября 1998 года. Учитывая важность обеспечения интеграции дорожной системы государств СНГ в единую транспортную систему Европы и Азии, Протокол гармонизирован с аналогичным Европейским соглашением о международных автомагистралях.

- О реализации в 2016–2017 годах Программы сотрудничества государств СНГ по профилактике и лечению сахарного диабета на 2016–2020 годы.

Данные материалы будут представлены Экономсовету СНГ.

Комиссия одобрила Отчёт о деятельности Межправительственного совета по лесопромышленному комплексу и лесному хозяйству в 2017–2019 годах. Совет регулярно проводит заседания. За отчётный период рассмотрено более 30 вопросов. В Отчёте была так отмечена и позитивная роль Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ: «Вопросы социально-экономического развития лесной отрасли государств – участников СНГ играют важную роль в рассматриваемой Советом проблематике. Большой вклад в укрепление сотрудничества государств – участников СНГ в этом аспекте вносит Федерация профсоюзов работников лесных отраслей СНГ (ФПРЛО СНГ). Предлагаемая ею к рассмотрению на заседаниях Совета тематика затрагивает социальную сторону взаимоотношений хозяйствующих субъектов в межгосударственном сотрудничестве. ФПРЛО СНГ оказывает постоянное содействие профсоюзам лесной отрасли государств – участников СНГ в представительстве интересов и защите социально-трудовых прав трудящихся, содействует развитию системы социального партнерства, внедрению коллективно-договорных отношений, способствует разработке и осуществлению комплексных программ по улучшению положения работающих женщин и молодежи, созданию достойных условий жизни ветеранов труда.

В частности, ФПРЛО СНГ оказывает лесным ведомствам государств – участников СНГ существенную поддержку в вопросе разработки индикаторов в области социальных и трудовых отношений в лесной отрасли».

Комиссия рассмотрела также вопросы по развитию рынка страховых услуг; о состоянии архивного дела; осуществлении надзора за аудиторами и аудиторскими организациями, проводящими обязательный аудит в государствах СНГ, деятельность двух базовых организаций, ряд организационных вопросов.

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН

**БРИФИНГ ПО ЗАКОНУ
«О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ»**

В Агентстве информации и массовых коммуникаций Федерацией профсоюзов Узбекистана проведён пресс-брифинг на тему «О сути и значении Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах». В нём приняли участие ответственные работники Федерации профсоюзов, республиканских советов отраслевых профсоюзов, партнерских министерств и ведомств, а также представители СМИ.

Как было отмечено на брифинге, Президентом Республики Узбекистан 6 декабря 2019 года подписан Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».

Закон направлен на упорядочение отношений в сфере реализации права граждан на объединение в профсоюзы, создания профсоюзных организаций и организации их деятельности. При его разработке были учтены международные правовые стандарты

и нормы, а также национальная практика и законодательство.

В принятом Законе впервые введена статья, посвящённая раскрытию основных понятий, таких как профсоюз, первичная профсоюзная организация, подразделение профсоюза, объединение профсоюзов.

Очень важным является то, что права профсоюзов предоставлены и объединениям профсоюзов, что соответствует международным нормам. Также впервые раскрыты основные принципы деятельности профсоюзов: законность, добровольность, недопустимость дискриминации, независимость и самоуправление (как профсоюзов, так и членов профсоюзов), гласность и открытость.

В Законе конкретизированы гарантии соблюдения прав профсоюзов, а также членов их выборных органов. В частности, как известно, Конвенция МОТ № 87 о свободе объединений и защи-

те права на объединение в профсоюзы запрещает внесудебный роспуск или временный запрет профсоюзов. Эта норма включена в принятый Закон. Кроме того, Закон защищает трудовые права работников, избранных в состав выборных органов профсоюзов, и предоставляет им гарантии занятости после окончания выборных полномочий, что соответствует положением Конвенции МОТ № 135 о представителях трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях.

Одним из главных изменений в сфере охраны прав трудящихся – восстановление трудовых инспекций профсоюзов, что является основным инструментом защиты прав работников. Инспекторам по охране труда профсоюзов предоставляется право осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателями трудовых прав работников на всех рабочих местах.

Кроме того, профсоюзам предоставляются право внесения руководителям и иным должностным лицам организаций обязательные для рассмотрения предписания об устранении выявленных нарушений прав работников и привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в указанных нарушениях.

Весьма важным нововведением Закона является упрощение создания и регистрация профсоюзов. При этом подразделение профсоюзов и первичные профсоюзные организации могут быть созданы

как со статусом, так и без статуса юридического лица. Государственной регистрации подлежат только те из них, которые имеют статус юридического лица, а те, кто не имеет этого статуса, регистрируются самими профсоюзами.

Новым является и то, что государственные органы, их должностные лица, а также работодатели не могут быть инициаторами создания профсоюзов, а также членами их руководящих органов. Эта норма соответствует положениям Конвенции МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров.

Законом ещё более укреплен статус независимости профсоюзов. В частности, в документе закреплены нормы, согласно которым профсоюзы независимы в своей деятельности, в том числе финансовой, от органов государственной власти и управления и не им являются подотчётными.

С принятием закона практически все граждане, а также лица без гражданства и иностранные граждане получают право на объединение в профсоюзы для защиты своих прав и интересов. Если раньше профсоюзы могли создаваться на предприятии, то отныне такой привязки нет. Можно создавать профсоюзы на предприятиях и на других местах работы, а также на уровне района, города, области и республики. Это особенно важно для реализации прав самозанятых граждан и граждан, занятых в частном секторе.

Сегодня профсоюзы отчитываются перед членами профсоюза о проделанной работе, механизм и периодичность отчётности прописана в уставе профсоюза.

Каждый член профсоюза имеет право на получение бесплатной правовой защиты, в том числе при рассмотрении дел в суде. Для этого сегодня функционирует механизм обратной связи при Юридической клинике Федерации профсоюзов Узбекистана, предоставляющий возможность работникам обращаться в профсоюзные организации посредством Интернета. Также создан «Call center», что даёт возмож-

ность более эффективно и оперативно рассматривать обращения трудящихся.

В целом закон значительно расширяет права и полномочия профсоюзов, максимально упрощает их регистрацию, расширяет членскую базу профсоюзов. Отныне более широкие категории работников имеют право на объединение в профсоюзы, что способствует дальнейшему совершенствованию социального партнёрства в сфере труда и даёт возможность усилить защиту социально-экономических интересов и трудовых прав работников различных сфер экономики.

◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

В КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ ПРИНЯЛИ ЭКСПЕРТОВ ЮНЕСКО

Председатель Конфедерации профсоюзов Армении **Эдуард Тумасян** 11 декабря принял экспертов ЮНЕСКО: **Асмик Тортян**, эксперта в области высшего образования и **Хиромичи Катаяму**, эксперта по программе TVET (Technical and Vocational Education and Training) – техническое и профессиональное образование и обучение.

На встрече присутствовали **Григор Гарибян**, председатель Отраслевого республиканского союза профессиональных организаций работников образования и науки РА, и **Карине Мадоян**, руководитель Отдела по социально-

экономическим вопросам и охране труда КПА.

Представляя цель своего визита, Хиромичи Катаяма отметил, что он хотел бы изучить состояние среднего профессионального образования в Армении и обсудить с КПА ряд вопросов, а также представить международный опыт в данной области.

Эдуард Тумасян рассказал о системе профессионального образования в республике и выразил надежду, что подобные встречи с экспертами помогут найти новые подходы к решению проблем сферы. Говоря о программе обучения, Э. Тумасян отметил, что при

разработке программ желательно включить в них вопросы охраны и безопасности труда, а также ввести изучение тех статей трудового законодательства, которые касаются занятости, организации досуга и отпуска, чтобы молодые люди были проинформированы о своих правах и обязанностях.

Григор Гарибян коснулся деятельности Национального совета по развитию профессионального образования и обучения, отметив, что в настоящее время обсуждаются стандарты среднего профессионального образования и разрабатывается концепция образования до 2023 года. По его словам, ос-

новной задачей образовательной сферы является подготовка квалифицированных специалистов и обеспечение их работой.

Карине Мадоян отметила, что регулярно проводятся семинары для работающей молодёжи по соблюдению норм безопасности труда. Коснувшись вопроса обучения и подбора кадров, К. Мадоян отметила, что при разработке стратегии образования государство должно учитывать востребованность профессий на рынке труда.

В завершении встречи стороны отметили важность и необходимость подобных контактов.

ОБСУЖДЁН ПРОЕКТ РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В Министерстве труда и социальных вопросов Армении 19 декабря состоялось очередное заседание Республиканской трёхсторонней комиссии.

В нём приняли участие заместитель председателя Конфедерации профсоюзов Армении **Борис Харатян**, председатели отраслевых профсоюзов – членских КПА **Жанета Торосян**, **Шмавон Мкртчян**, **Лаура Акопян**, **Гамлет Даниелян**, заведующий Отделом по социально-экономическим вопросам и охране труда Аппарата КПА **Карине Мадоян**, председатель Республиканского союза работодателей Армении **Гагик Макарян**, представители Прави-

тельства, национальный координатор МОТ **Нуне Ованнисян**.

Заседание вёл заместитель министра труда и социальных вопросов РА **Арман Удумян**.

Был обсуждён проект республиканского коллективного договора, который доложила главный специалист Отдела политики труда и оплаты труда Управления труда и занятости Министерства труда и занятости **Арпине Саргсян**.

По ряду проблемных положений, внесённых в проект, Борис Харатян предложил создать рабочую группу из представителей сторон Комиссии, которая в установленные сроки изучит оставшиеся спорные вопросы и предста-

вит окончательные согласованные результаты.

В ходе обсуждения стороны подчеркнули важность укрепления социального партнёрства в обеспечении баланса интересов, социальной справедливости и эффективного решения проблем. Особо была подчеркнута необходимость стабильного развития социально-трудовых и социально-экономических отношений, что

должно способствовать повышению уровня занятости, сокращению бедности, защите трудовых прав работников.

В завершении заседания Гагик Макарян представил проект повестки дня 2020 года и доложил о результатах участия в Трёхстороннем субрегиональном семинаре МОТ «Стимулирование трёхстороннего социального диалога», состоявшемся 10–14 декабря в Москве.

◆ **РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ**

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ РАБОТА – ВАЖНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

17 декабря состоялось очередное заседание Совета директоров профсоюзных и ведомственных учреждений культуры Республики Беларусь.

Нынешнее выездное заседание, проходившее в конференц-зале спортивно-оздоровительной базы Федерации профсоюзов Беларуси «Ратомка», было посвящено вопросам перспективного развития культурно-просветительной работы.

В заседании приняли участие заместитель председателя ФПБ **Александр Микша**, начальник главного управления по культуре и общественной работе Аппарата Совета ФПБ **Артем Игнатенко**, консультант управления культуры и народного творчества Министерства культуры РБ **Иван Голобурда** и начальник Отдела авторских и смежных прав Национального центра интеллек-

туальной собственности **Сергей Шебеко**.

Александр Микша подчеркнул, что традиционно основной задачей профсоюзов на будущий год будет забота о трудящихся, в частности, выполнение положений коллективного договора и законодательных норм, а также обеспечение льгот для тех, кто занимается культурно-массовой работой. Федерация профсоюзов Беларуси планирует и в новом году инициировать важные культурно-массовые мероприятия.

Иван Голобурда отметил, что сейчас белорусская национальная культура развивается очень динамично. Согласно новому Кодексу Республики Беларусь о культуре, любительские коллективы народного творчества определены как субъекты культурной деятельности. «Национальная культура – это

наша независимость. Народное творчество – зеркало общественной жизни», – считает И. Голобурда.

Сергей Шебеко рассказал собравшимся о сути авторского права, о праве интеллектуальной собственности и правовой охране на территории Беларуси, что вызвало немалый интерес у руководителей учреждений культуры.

ЦВЕТЫ К КУРГАНУ СЛАВЫ БЛИЗ МИНСКА

Представители Федерации профсоюзов Беларуси, Белорусского республиканского союза молодёжи, ветеранских организаций возложили цветы к мемориалу «Курган Славы», который находится недалеко от столицы. Этим дан старт мероприятиям, посвящённым 75-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов.

ФПБ шествует над упомянутым мемориальным комплексом с 2004 года. За 17 лет дважды проводилась масштабная модернизация Кургана Славы. В 2015-м был заменён травяной покров, обновлено световое оформление, реконструированы лестницы, ведущие к обзорной площадке, отреставрированы мозаика и барельефы. Также установлен каскад солнечных батарей для питания подсветки.

«В прошлом году в честь 50-летия мемориального комплекса ФПБ установила легендарный штурмовик Ил-2, а в нынешнем музей военной техники под откры-

На заседании были рассмотрены вопросы взаимодействия учреждений культуры и ведомственных центров культуры, координация совместной работы. Обсуждались также сложности и проблемы сегодняшнего дня, в частности, поддержка инвалидов и их социальной интеграции, в том числе и в учреждениях культуры.

тым небом пополнится артиллерийской установкой «Катюша», – рассказал лидер национального профцентра **Михаил Орда**. – Весной здесь появится аллея, земля и саженцы для нее будут привезены из городов-героев постсоветского пространства. А для посетителей запустим информационно-экскурсионный ресурс об истории операции по освобождению Белоруссии под названием «Багратион».

В честь 75-летия Победы Федерация профсоюзов запланировала немало масштабных мероприятий. Многие из них будут организованы совместно с Белорусским общественным объединением ветеранов и Белорусским республиканским союзом молодёжи. Представители трёх общественных организаций уже обсудили планы на заседании президиума и подвели итоги плодотворной работы ушедшего года. Наиболее знаковым совместным проектом можно назвать молодёжный марафон «75», участники которого преодолели более 2,5 тыс. километров по дорогам освобож-

дения Беларуси, собирая информацию о боевых подвигах белорусов для создания региональных «положен освобождения».

Совместными усилиями также велись реконструкция и благоустройство мемориалов, памятников и обелисков, братских могил и захоронений воинов. Например, в Витебске был наведён порядок на Успенской горе, в Браславе прошли работы на месте воинского захоронения, где покоится прах 1073 бойцов, а в Гродно открыт обновлённый памятник Герою Советского Союза младшему сержанту **Михаилу Курбатову**.

Кроме того, профсоюзные, ветеранские и молодёжные организа-

ции оказывали реальную помощь ветеранам войны и труда. К слову, в коллективные договоры практически всех предприятий и организаций включены нормы по поддержке пожилых людей. Речь идёт об адресных выплатах, оздоровлении и лечении, заготовке продуктов на зиму, доставке топлива, обработке земли на приусадебных участках. И, конечно, нельзя не вспомнить о ряде значимых патриотических проектов с участием профсоюзов. Среди них – серия видеороликов с участием ветеранов «Никогда не забуду» (Гомельщина), столичные акции «Поезд поколений», «Беларусь помнит», «Ветеран живет рядом».

◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

НАГРАЖДЕНЫ ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ ГОДА»

2 декабря состоялось награждение победителей конкурса «Молодые профессионалы года», организованного Конфедерацией профсоюзов Азербайджана.

Председатель КПА **Саттар Мехбалиев** отметил, что укрепление здоровья, образование молодёжи, повышение её профессионализма, воспитание достойных граждан являются одним из основных направлений государственной политики Азербайджана. Конфедерация профсоюзов с членскими организациями постоянно работает, чтобы обеспечить активность молодёжи, защитить права и ин-

тересы работающей и учащейся молодёжи, проводить в жизнь меры в соответствии с государственной молодёжной политикой. Организация конкурса «Молодые профессионалы года» способствует повышению интереса молодых к науке, образованию, пропаганде здорового образа жизни, организации содержательного досуга.

За последние два года по решению КПА 107 молодых людей были удостоены звания «Молодой профессионал года». По итогам прошлого года 56 талантливых молодых людей были удостоены этого звания.

Подчеркнув, что отношение государства к молодёжи является проявлением заботы о его будущем, председатель КПА сказал, что профсоюзами предпринимаются определённые шаги для решения социальных проблем. Так,

ежегодно профсоюзные стипендии предоставляются 120 лучшим студентам.

На церемонии награждения победителям конкурса были вручены почётные дипломы и ценные подарки.

СТРАНА ПОЧТИЛА ПАМЯТЬ ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНОГО ЛИДЕРА ГЕЙДАРА АЛИЕВА

11 декабря в Конфедерации профсоюзов Азербайджана состоялось мероприятие, посвящённое памяти общенационального лидера **Гейдара Алиева**.

В своём выступлении председатель КПА **Саттар Мехбалиев** отметил исторические заслуги Гейдара Алиева, который правильно определил путь развития страны и убедил в этом общество. Как мудрый общенациональный лидер он смог направить сознание каждого гражданина к тому, чтобы он знал ценность независимости, защищал её и жил ею.

В советское время (1969–1983 годы) он сделал Азербайджан, ранее одну из аграрных республик бывшего Советского Союза, развитой индустриальной республикой. В Союзе и в мире знали не только бакинскую нефть, но и продукцию, основанную на самых современных технологиях того времени. Гейдар Алиев сделал Азербайджан полностью самостоятельной республикой, независимой от субсидий союзного

бюджета. Во времена правления великого лидера Азербайджан стал также передовой культурной страной.

С. Мехбалиев отметил, что хорошо известна позиция великого лидера по укреплению профсоюзов Азербайджана, расширению их полномочий, занятию достойного места и роли в гражданском обществе. В советское время великий лидер был принят в члены профсоюза, всегда относился к организации трудящихся с заботой и вниманием. В этот период он лично участвовал во многих конгрессах и других профсоюзных мероприятиях.

В своём выступлении на 16-м съезде республиканских профсоюзов, состоявшемся 6 февраля 1982 года, Гейдар Алиев сказал: «Опыт профсоюзов Азербайджана доказывает, что они успешно выполняют стоящие перед ними большие и сложные задачи».

В 1993 году по просьбе и требованию народа Азербайджана Гейдар Алиев вернулся в республику с целью преодолеть сумато-

ху и хаос, которые царили тогда в стране, и, несмотря на все трудности, добился результата в очень короткие сроки.

Когда Г. Алиев возглавлял страну, независимый Азербайджан стал полноправным членом авторитетных международных организаций, в том числе Парламентской Ассамблеи Совета Европы, ОБСЕ, СНГ, ГУАМ, ОИК, ЮНЕСКО, ЮНЕСКО и многих других организаций, а также ряда региональных организаций.

Одна из главных заслуг общенационального лидера Гейдара Алиева в том, что Азербайджан подписал и осуществил множество крупных, в том числе глобальных, экономических проектов, и успешно интегрировался в мировую экономику. В последние годы программа TRACECA – Транспортный коридор Европа – Кавказ – Азия сыграла важную роль в превращении Азербайджана в крупную транзитную страну. Эта программа стала важным инструментом восстановления Великого шелкового пути.

Гейдар Алиев приобрел заслуженный высокий авторитет среди мировых политиков, что также способствовало повышению роли страны в мировых делах.

Докладчик особо отметил, что во время был подготовлен законопроект, определяющий статус профсоюзов. При полной поддержке великого лидера был разработан и 24 февраля 1994 года принят Закон Азербайджанской

Республики «О профсоюзах», который и сегодня регулирует деятельность профсоюзов на уровне современных требований и полностью основан на международной профсоюзной практике.

Была укреплена материально-техническая база всех организаций и предприятий профсоюзов Азербайджана. В результате поддержки общенационального лидера Г. Алиева профсоюзы Азербайджана заняли достойное место в социальной, политической, экономической и культурной жизни страны. «Масштабное развитие, быстрый прогресс и амбициозные проекты, реализуемые сегодня под руководством Президента **Ильхама Алиева**, являются достойным продолжением пути, намеченного общенациональным лидером, всеобъемлющего обновления Азербайджана и новой трансформации. Успешные реформы и результаты, достигнутые под руководством Президента Ильхама Алиева во всех сферах, повышают уверенность людей в лучшем завтрашнем дне», – сказал Саттар Мехбалиев.

По его словам, концепция развития Президента Ильхама Алиева весомо дополняется проектами Фонда Гейдара Алиева и открывает широкие возможности для продвижения страны в мире. Первый вице-президент **Мехрибан Алиева** вносит значительный вклад в реализацию этой политики. Госпожа Алиева играет огромную роль в независимой го-

сударственности Азербайджана, социально-культурном развитии нации, сохранении и развитии национальных ценностей, признании страны как независимого государства с высокой и древней культурой, современным демок-

ратическим и справедливым управлением.

На памятном мероприятии в Конфедерации выступили также руководители отраслевых профсоюзов, приглашённые социальные партнёры.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

МОЛОДЁЖНАЯ КОМИССИЯ ПРОФЦЕНТРА: С УВЕРЕННОСТЬЮ В НОВЫЙ ГОД

Члены Молодёжной комиссии Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы 13 декабря подвели итоги своей деятельности в 2019 году.

Молодые профсоюзные активисты обсудили действия, предпринятые для улучшения и консолидации молодёжного сектора, реализации молодёжной политики НКПМ, представления информации о деятельности молодёжных структур в национальных отраслевых профсоюзных центрах за год.

В то же время они услышали информацию о реализации профсоюзных проектов молодых выпускников Профсоюзной школы Молдовы, 7-й выпуск, 2019 год, и внесли предложения к плану действий Комиссии на 2020 год.

По словам **Романа Цуркана**, председателя Молодёжной комиссии, в течение года молодёжь организовала несколько мероприятий, таких как информационные кампании, флешмобы, профсоюзные часы в образовательных учреждениях. Молодые активис-

ты рассказывали о профсоюзном движении, социальной защите и безопасности на рабочем месте, которую любой работник мог бы получить от вступления в профсоюз, о важности обсуждения индивидуального трудового договора и коллективного трудового договора, о достойном труде, проблемах миграции.

«В 2020 году мы намерены продолжить информационный процесс, но мы хотим сосредоточиться на резонансных мероприятиях, в которых будут обсуждаться проблемы молодых людей в стране и пути их устранения», – сказал Р. Цуркан.

Во встрече участвовал вице-председатель НКПМ **Петру Кириак**, который обсудил с молодёжью приоритеты профсоюзного движения, положительно оценив деятельность Молодёжной комиссии в 2019 году.

Члены Комиссии также приняли участие в тренинге по профориентации и карьерному консультированию.

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР РЕСПУБЛИКИ ВСТРЕТИЛСЯ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ПРОФСОЮЗОВ

Состоялась встреча Премьер-министра Республики Молдова **Иона Кику** с делегацией Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы во главе с её председателем **Олегом Будзой**.

На встрече стороны рассмотрели широкий круг социально-экономических тем, таких как создание рабочих мест, повышение минимальной заработной платы в стране, борьба с явлением нелегальной занятости и защита работников.

Премьер-министр И. Кику рассказал лидерам профсоюза о Программе действий Правительства на 2020–2023 годы, направленной на определение модернизации национальной инфраструктуры и привлечение инвестиций, создание стабильных рабочих мест в

регионах страны и повышение благосостояния населения.

В этом контексте глава исполнительной власти упомянул: «Феномену нелегальной занятости можно эффективно противостоять только путём увеличения качественных возможностей трудоустройства. Правительственная программа направлена на создание благоприятных условий для инвесторов, способных создавать стабильные рабочие места по всей стране».

Премьер-министр высказался за регулярное общение с представителями НКПМ с целью нахождения сбалансированных решений стоящих проблем, подчеркнув, что социально-экономические цели Правительства соответствуют поставленным профсоюзами задачам.

◆ ГРУЗИЯ

ПРОВЕДЕНО ИССЛЕДОВАНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Объединение профсоюзов Грузии провело презентацию исследования, проведённого в текстильной промышленности и торговой сфере, по вопросу соблюдения трудовых прав работников.

Исследование проводилось при поддержке Германского общества международного сотрудничества (GIZ) в рамках Про-

граммы правового сближения Южного Кавказа с Европейскими стандартами.

Среди основных результатов были многочисленные нарушения, в том числе следующие:

- большинство работников торговой сети и супермаркетов не имеют собственной копии трудового договора;

- среднее количество рабочих часов в неделю во всех трёх секторах превышает количество часов, установленное Трудовым кодексом;

- заработная плата по отношению к средней заработной плате по стране составляет 40,5, 62,9 и 51,1% соответственно;

- подавляющее большинство работников во всех трёх секторах должны выполнять дополнительную работу наряду с основной работой, которая не входит в их обязанности;

- с заработной платы некоторых работников удерживается определённая сумма, которая не связана с уплатой налогов;

- им не возмещают сверхурочные отработанные часы.

Менее половины респондентов имеют возможность воспользоваться оплачиваемым отпуском. Самая плохая ситуация в этом отношении – в супермаркетах, где только 16,9% респондентов заявляют, что они могут воспользоваться отпуском. 20,5% утверждают, что отпуск создаст проблемы на работе.

Враждебное, унижающее достоинство, неравное обращение со стороны работодателя/руководящего лица особенно распространено в текстильном производстве.

В текстильной промышленности существует дискриминация по признаку пола и возраста, а также дискриминация по признаку профсоюзу.

Отвечая на вопрос о том, обеспечивается ли охрана труда на вашем рабочем месте, 42,1% работников текстильной промышленности; 17,2% работников торговой сети; 30,4% работников супермаркетов ответили «нет» или «частично».

Освобождение без объяснения причин является наиболее распространённым в текстильном производстве (16,6%). Затем идут супермаркеты (14,4%) и на последнем месте торговая сеть 0,9%.

Полученные данные позволяют профсоюзам более обоснованно строить свою работу по защите трудовых прав работников указанных отраслей.

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

ПРОТИВ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

13 декабря в Федерации профсоюзов Кыргызстана прошло заседание Женской сети ФПК на тему «Дискриминация женщин на рабочем месте».

Мероприятие проведено ФПК при содействии Центра солидарности АФТ–КПП.

В нём приняли участие заместитель председателя ФПК, председатель Женской сети ФПК

Рысгуль Бабаева, члены Женской сети ФПК – ответработники центральных, республиканских отраслевых профсоюзов, сотрудницы Аппарата ФПК.

Присутствовали также судья Конституционной палаты Верховного Суда КР, председатель Наблюдательного совета ОО «Кыргызская ассоциация женщин-судей» **Ч. Айдарбекова**, эксперты Кыргызской ассоциации женщин-судей **Ч. Биялиева**, **З. Турумбекова**, координатор программы МОТ КР **А. Курбанова**, программный специалист Центра солидарности **Е. Чуб**.

Судья Ч. Айдарбекова презентовала данные исследования и рассказала о масштабах, формах и видах сексуальных домогательств в отношении женщин и девушек в сфере трудовых и служебных отношений.

В рамках исследования, проведенного при поддержке Программы USAID по совместному управлению, Ассоциация анонимно опросила 877 женщин и девушек, работающих и обучающихся в различных сферах в Бишкеке, Кара-Балте, Оше и Токмаке. Многие опрошенные женщины заявили, что они не знали, куда обращаться с этой проблемой, многие опасались осуждения. Чаще всего женщины просили помощи и советов у друзей. Не было ни одного случая обращения в правоохранительные органы. Многие признались, что никому не рассказали бы про пережитое сексуальное домогательство. Исследование показывает,

что 80% случаев домогательств происходит в государственных учреждениях.

Координатор программ МОТ А. Курбанова рассказала о Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств», которая была принята на юбилейной сессии Международной конференции труда в июне 2019 года. В настоящее время инициируется вопрос ратификации данной Конвенции в разных странах мира, в том числе в Кыргызской Республике.

Конвенция МОТ признаёт домогательства на рабочем месте дискриминацией и преступлением в соответствии с международными нормами и принципами. В мире с ростом числа работающих женщин сексуальное домогательство стало настолько распространённым, что рассматривается как нарушение прав человека, представляющего угрозу для равенства возможностей, что недопустимо и несовместимо с достойным трудом. Данная Конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, которые возникают в период работы и прямо на рабочем месте. Конвенция защищает работников и применима ко всем секторам экономики. С принятием Конвенции появляется законодательный запрет на насилие и домогательства, что способствует развитию принципов достойного труда.

Завершая свою презентацию, А. Курбанова призвала представителей Женской сети ФПК активно участвовать в вопросах гендерной

дискриминации, проводить соответствующие семинары в первичных профсоюзных организациях.

Программный специалист Центра солидарности Е. Чуб отметила, что в коллективах, где имеют место домогательства на рабочем месте, повышается уровень напряжённости, недоверие к руководству, и в результате падают профессиональные и финансовые показатели организации, которые

приводят к потере производительности и прямым расходам, и дорожке обходятся как государству, так и работодателю. Е. Чуб призвала представителей профсоюзов проводить разъяснительную работу и семинары по гендерной дискриминации в первичных профсоюзных организациях и подчеркнула, что профсоюзы всегда должны выступать за безопасность, достоинство и уважение на работе.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

МОЛОДЁЖНЫЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ФОРУМ

С 4 по 7 декабря в Сочи проходил Всероссийский молодёжный профсоюзный форум Федерации независимых профсоюзов России «Стратегический резерв 2019: мотивация».

В работе форума принимали участие около 300 молодых профсоюзных лидеров России в возрасте от 18 до 35 лет. На дискуссионных площадках обсуждались актуальные проблемы профсоюзного движения России, вызовы, стоящие перед профсоюзами, а также перспективы молодёжи в условиях современной социально-экономической ситуации в стране.

Открывая форум, заместитель председателя ФНПР **Александр Шершуков** отметил, что в России уже пятый год заморожены реально располагаемые доходы большинства граждан. В связи с этим в обществе растёт социальная напряжённость на фоне сверхприбылей представителей бизнеса.

Современное состояние социально-трудовых отношений в России раскрыл, выступая на форуме, секретарь ФНПР, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства **Олег Соколов**. Он подчеркнул, что в последние годы экономический рост близок к нулю. С 2012 года ВВП вырос на 0,4%, а промышленное производство – на 0,6%. Все это не может не сказаться на реальных доходах работников, которые не растут уже несколько лет.

5 декабря на площадке форума обсуждались вопросы организационного укрепления профсоюзов и перспективы развития профсоюзных молодёжных структур. Объясняя причины падения профсоюзного членства, заместитель председателя ФНПР **Давид Кришталь** сказал, что за этой проблемой стоят не только снижение объёма производства в

стране и уменьшение численности работающих на крупных промышленных предприятиях, но и противодействие работодателями созданию профсоюзных организаций. В то же время сокращение профсоюзного членства связано с недостаточной эффективностью профорганизаций по защите людей на рабочем месте и отсутствием у работников необходимой информации о профсоюзах. «Чтобы профсоюз был работоспособен, он должен насчитывать не меньше 400 тыс. членов. Если меньше, то он не может выполнять свои функции», – резюмировал Давид Кришталь.

2020-Й БУДЕТ ГОДОМ БОЛЬШИХ ЮБИЛЕЕВ

18 декабря в Москве прошло заседание Исполкома Федерации независимых профсоюзов России, которое вёл председатель ФНПР **Михаил Шмаков**.

Представляя членам Исполкома план основных мероприятий, посвящённых 30-летию образования ФНПР и 115-й годовщине профсоюзного движения в России, заместитель председателя ФНПР **Давид Кришталь** напомнил, что 30 октября решением Генерального совета ФНПР 2020 год объявлен Годом 30-летия Федерации независимых профсоюзов России. Это знаменательное событие неразрывно связано с зарождением профсоюзного движения в России 115 лет назад, которое было обусловлено всем ходом экономического и

7 декабря на закрытии молодёжного форума Александр Шершуков пообещал, что постарается добиться того, чтобы наиболее интересные предложения участников были рекомендованы к развитию коллегиальными органами ФНПР, и это будет большим достижением форума. Он отметил: «Мне очень понравилась идея создать кадровый резерв и обучать не только лидеров, что сейчас делается, но и членов профсоюзных организаций, коллегиальных органов».

Итогом работы форума стала резолюция с рекомендациями, которая будет внесена на рассмотрение Исполкома ФНПР.

политического развития страны, явилось результатом длительного пути, пройденного российским рабочим движением.

Д. Кришталь рассказал об основных мероприятиях плана, в числе которых Всероссийское совещание руководителей первичных организаций, конкурсы, семинары, круглые столы и конференции, а также издание книги и создание кинофильма о деятельности ФНПР.

Заместитель председателя ФНПР **Александр Шершуков** выступил с докладом об участии профсоюзов в праздновании 75-летия Победы в Великой Отечественной войне. Он призвал членские организации ФНПР принять активное участие в юбилейных мероприятиях, проводимых на государствен-

ном уровне; провести чествования ветеранов войны и тружеников тыла; сделать акцент на событиях, посвящённых профсоюзам как участникам создания народного ополчения, организаторам эвакуации предприятий, помощи семьям фронтовиков.

Члены Исполкома ФНПР подробно обсудили и утвердили кандидатуры для избрания ряда председателей территориальных объединений организаций профсоюзов, а также внесли дополнения в состав кадрового резерва руководителей членских организаций.

◆ **УКРАИНА**

ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЁЖЬ, ТВОРИ СВОЕ БУДУЩЕЕ!

Под таким названием 11–13 декабря прошёл первый Всеукраинский молодёжный форум, объединивший 60 лучших молодых профсоюзных лидеров и активистов со всех уголков Украины.

Мероприятие проведено Федерацией профсоюзов Украины по инициативе молодёжного совета ФПУ и при поддержке представительства Фонда имени Фридриха Эберта на Украине в гостеприимном Учебно-методическом центре Федерации профсоюзных организаций Черниговской области.

Открыли молодёжный форум заместитель председателя ФПУ **Александр Шубин**, председатель комиссии Совета ФПУ по вопросам работы с молодёжью **Василий Андреев**, председатель Молодёжного совета ФПУ **Владимир Ворох**, председатель Федерации профсоюзных организаций Черниговской области **Игорь Москаленко** и проектный координатор Фонда им. Фридриха Эберта на Украине **Екатерина Ярмюлок-Крёк**.

В самом начале наиболее активные члены Молодёжного совета ФПУ были отмечены Благодарностью председателя ФПУ и Почетной грамотой.

К участию в мероприятии присоединились представители Министерства образования и науки Украины, а также народный депутат Украины **Олег Семинский**, который в своем выступлении отметил, что представителям власти необходимо постоянно лично встречаться с молодёжью и общаться, чтобы понимать её главные проблемы, – только так на Украине будет формироваться качественная молодёжная политика.

В рамках Форума были проведены панельные дискуссии о государственной молодёжной политике новой власти, защите прав молодёжи через профсоюзы, опыте работы с профсоюзной молодёжью на примере отдельных членских организаций ФПУ, проблеме функционирования молодёжных советов в членских организациях ФПУ.

Проведены современные тренинги по вопросам информационного арсенала профлидера, модернизации работы профсоюзов, технике эффективного управления профсоюзной организацией в условиях изменений, внедрения менеджмента 3.0 в профсоюзную деятельность.

Изюминкой программы Форума стало интерактивное общение в формате «живой библиотеки», где «живые книги» рассказывают о своем пройденном жизненном пути, планах на будущее, интересные истории из жизни, дают рекомендации для будущего поколения.

Делегатами Всеукраинского молодёжного форума принята резолюция, в которой обозначены основные направления работы с молодёжью в профсоюзах, в частности, привлечение молодёжи к активной реализации проектов, внедрение современных информационных технологий в деятельность профсоюзов, создание банка молодёжных инициатив. Участники Форума обратились к Федерации профсоюзов Украины, её членским организациям с призывом внести изменения в уставы относительно представительства молодёжи в выборных

органах пропорционально общей численности молодёжи в профсоюзе, ограничить возраст для избрания на выборные должности, предусмотреть финансирование деятельности молодёжных советов (комиссий) на всех уровнях профсоюзных организаций.

Во время Форума принято Обращение к Президенту Украины и Верховной Раде Украины относительно позиции категорического неприятия «либерального» подхода в трудовом законодательстве и с требованием разработки новой редакции Трудового кодекса путём обсуждения с профсоюзами, работодателями, экспертной средой, обществом с учётом международных стандартов и ведущей европейской практики.

По окончании мероприятия все участники получили соответствующие сертификаты, а также вдохновение на дальнейшие действия по активизации молодёжного профсоюзного движения.

Участниками Форума предложено организовать в 2020 году II Всеукраинский молодёжный форум «Инициативы творят изменения» и сделать проведение данного мероприятия доброй ежегодной традицией.

НЕГАТИВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ВСТРЕЯТ ОТПОР

28 декабря на внеочередном заседании Совместного представительного органа объединений профсоюзов выражен решительный протест против принятого накануне

Правительством Украины законопроекта «О труде», который оно намеревается внести в парламент.

Как отметил председатель СПО объединений профсоюзов, пред-

седатель ФПУ Григорий Осовой, впервые в истории отношений между социальными партнёрами такой судьбоносный законопроект разрабатывался без участия профсоюзов и работодателей. Однако он очень важен для каждого профсоюза и для каждого работника, потому что речь идет о реформировании самой модели трудовых отношений по линии: работник – работодатель.

Во время дискуссии акцентировалось на том, что в законопроект «О труде» ещё на этапе его предварительного обсуждения Минюстом были предоставлены выводы о его несоответствии Конвенциям МОТ, ратифицированным Украиной. Также законопроект не соответствует конституционным нормам, об этом Председатель ФПУ заявил во время заседания правительства 27 декабря 2019 года.

В ходе подготовки законопроект не был передан на согласование с профсоюзами, как это предусмотрено и законом о Кабинете министров Украины и нормами действующего Генерального соглашения.

УГРОЗА СУЩЕСТВОВАНИЮ ПРОФСОЮЗОВ

В последние дни декабря 2019 года в Верховной Раде Украины зарегистрирован ряд законопроектов, которые имеют целью ущемить трудовые права работников, предоставив неограниченные преимущества работодателю, а также несут угрозу самому существованию профсоюзов, их организаций и профсоюзных объединений.

Члены СПО единогласно проголосовали против законопроекта «О труде» и поддержали законопроект относительно Трудового кодекса № 2410, № 2410-1, зарегистрированными в Верховной Раде народными депутатами Украины **Ю. Тимошенко** и **Н. Королевской**.

По итогам обсуждения СПО объединений профсоюзов принял Заявление, а также было принято решение о проведении коллективных протестных действий до общенациональной забастовки, а также инициировано проведение встречи с Президентом Украины **В. Зеленским** по обсуждению широкого спектра вопросов нарушений норм существующего трудового законодательства, ведения социального диалога и соблюдения прав профсоюзов.

О ситуации, которая угрожает соблюдению конституционных прав граждан Украины, профсоюзы сообщили посольствам иностранных государств и международным профсоюзным институтам.

По сообщению сайта Федерации профсоюзов Украины, их авторами являются народные депутаты от партии «Слуга народа», в частности **М. Третякова**, – председатель Комитета Верховной Рады Украины по вопросам социальной политики и защиты прав ветеранов.

Так, законопроектом от 27.12.2019 № 2681 «О внесении

изменений в некоторые законодательные акты Украины (относительно отдельных вопросов деятельности профессиональных союзов)» предлагается внести изменения в некоторые статьи Кодекса законов о труде Украины и Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Они, по объяснению авторов, должны упорядочить деятельность профсоюзов, а на самом деле – разрушить их.

По заданию Федерации профсоюзов Украины независимая юридическая фирма провела квалифицированную экспертизу данного законопроекта и дала своё заключение.

В числе вопиющих нововведений законопроекта имеются, например, такие антипрофсоюзные положения:

- ограничить количество профсоюзов на одном предприятии – не более 2 первичных профсоюзных организаций;
- в профсоюзе может состоять не менее 10 человек;
- лишить студентов права объединяться в профсоюз;
- создание контрольных комиссий в профессиональных союзах и объединениях профсоюзов. В состав контрольных органов могут входить при необходимости и третьи лица, не являющиеся членами профсоюза;
- отменить право выборного органа профсоюза требовать увольнения руководителя предприятия за невыполнение колдоговора;

- исключить норму о перечислении работодателем членских профсоюзных взносов;

- непредоставление работникам, уволенным в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, по истечении срока их полномочий предыдущей работы;

- ограничение права участвовать в коллективных переговорах для тех профессиональных союзов, в состав которых входят лица, которые относятся к «руководящему персоналу» предприятия;

- лишить профсоюзную сторону возможности предоставления своих предложений к проектам законов;

- запретить профсоюзам иметь право собственности на основные средства и другого имущества государственными органами;

- передать в государственную собственность все имущество профсоюзов, их объединений бывшего Союза ССР и УССР;

- отменить норму об отчислении средств предприятиями первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую, оздоровительную и физкультурную работу;

- изъятие конкретного срока для предоставления информации на запросы профсоюзов.

И так далее...

Профсоюзы Украины намерены всеми имеющимися законными способами блокировать принятие этого законодательного акта.

С удивлением спросим: если таковы «слуги народа», то как выглядят враги?

◆ НА СТРАЖЕ ИНТЕРЕСОВ ЛЮДЕЙ ТРУДА

**О ПОЗИЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
ПО ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ТРУДЯЩИХСЯ В СЛУЧАЕ
НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Наталья ПОДШИБЯКИНА,
заместитель
генерального секретаря ВКП*

Во всех странах региона имеется задолженность по заработной плате трудящимся. В большинстве случаев это связано с неплатежеспособностью (банкротством) предприятий.

Задолженность по заработной плате на 01.08.2019

	Просроченная задолженность по заработной плате на 1 августа 2019г., \$
Беларусь	3,1 млн
Казахстан	4,5 млн
Кыргызстан	4,5 млн
Россия	42,5 млн
Таджикистан	4,9 млн
Узбекистан	0,98 млн
Украина	107,6 млн

Понимая важность защиты требований трудящихся в случае несостоятельности их работодателя, в ВКП проведено обобщение имеющихся механизмов защиты заработной платы в независимых государствах, странах мира и международных норм с целью выработки общей позиции профсоюзов региона по данному вопросу на современном этапе развития.

Основные международные нормы МОТ по данному вопросу – это ст. 11 Конвенции № 95 1949 года, ст. 11 Конвенции № 17 1925 года и Конвенция № 173 1992 года (*публикуются на стр. 61*).

Конвенция № 95 ратифицирована большинством государств региона. Она предусматривает, что в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов.

В настоящее время в абсолютном большинстве стран региона, как это было и в Советском Союзе, в гражданских кодексах закреплено привилегированное положение трудящихся на получение заработанных средств при банкротстве и ликвидации предприятий.

Но при этом в ряде стран региона первое место отдается кредиторам, правовое положение которых регулируется ипотекой, закладной, залогом. А по сообщениям ряда членских организаций практика банкротства показывает, что в большинстве случаев активы работодателей заложены банкам для получения займов.

В отдельных странах привилегия по выплате трудящимся заработанных средств уступает выплате текущих налоговых платежей в бюджет и социальные фонды. Так, в Гражданском кодексе РФ зафиксирована сверхпривилегия трудящихся на получение заработанных средств при ликвидации предприятия. Но в связи с тем, что в настоящее время обанкротившиеся предприятия, как правило, не ликвидируются, а происходит их санация (то есть предприятие продолжает работать), законодатель разделил долги по зарплате и платежи в бюджет на возникшие до подачи заявления о банкротстве и текущие и установил к ним разные режимы выплат.

При банкротстве предприятия сначала вне очереди уплачиваются текущие платежи в бюджет и лишь потом рассчитываются с трудящимися. То есть в данном случае нормы гражданского права не действуют, их действие распространяется только на платежи, возникшие до подачи заявления о банкротстве (да и здесь имеются нарушения законодательства). Аналогичная ситуация в Казахстане, ряде других стран.

Конкуренция между исками налоговых органов и исками трудящихся является чрезвычайно трудной проблемой. Если налоговые органы имеют приоритет более высокий перед исками трудящихся, есть опасность, что привилегия, предоставляемая последним, приобретает чисто формальный характер, поскольку после выплаты налогов и платежей

государству ничего (или почти ничего) не останется, чтобы заплатить трудящимся.

Именно поэтому большое число стран предоставляет искам трудящихся или, по крайней мере, части этих исков, привилегию более высокого порядка, чем искам государства и учреждений социального обеспечения. Но имеются и страны, в которых иски государства пользуются привилегиями более высокого порядка, чем иски трудящихся.

• Более высокая привилегия искам трудящихся чем искам государства: большинство стран Европы, франкоговорящие страны Африки и Латинской Америки, некоторые страны Азии (например, Индонезия, Филиппины), США, Бразилия, Мали

• Иски государства имеют более высокий порядок привилегий, чем иски трудящихся: Доминикана, Египет, Ливан, Государство Ливия, Швеция, Япония

• Равное положение исков трудящихся и исков гос-ва: Индия, Кения, Нигерия, Пакистан, Великобритания, Сингапур

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

Прошло 70 лет после принятия Конвенции в 1949 году. И несмотря на то, что в ней имеются очень полезные и нужные положения, касающиеся различных аспектов охраны заработной платы, защита работников посредством привилегий оказалась не слишком удовлетворительной.

Первая проблема данной статьи связана с тем, что в 1949 году законодательство о банкротстве строилось на несколько иной философии, чем современное. В то время банкротство подразумевало немедленное закрытие предприятия и соответственно автоматическое увольнение работников в связи с ликвидацией работодателя.

Вторая проблема статьи 11 связана с тем, что предусмотренная здесь система привилегий оказалась недостаточно эффективной. Дело в том, что долги по зарплате, несмотря на свой привилегированный статус, подлежат оплате лишь после погашения других долгов работодателя. Если денег работодателя оказывается недостаточно, долги перед работниками остаются непогашенными и работники могут остаться без средств к существованию. Даже в тех правовых системах, где требо-

вания работников находятся в самой первой очереди для погашения задолженности, денег несостоятельного работодателя может не хватить для погашения всех долгов перед работниками.

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

Нельзя не отметить и то, что в статье 11 устанавливается ограничение на подлежащую защите заработную плату, но при этом не указывается минимальный порог. Кроме этого, отсылка к национальному законодательству, которое определяет уровень привилегии для исков трудящихся, в ряде случаев приводит к тому, что иски по налогам государству идут впереди выплаты долгов по зарплате, что приводит к получению трудящимися лишь незначительной части заработанных средств.

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

Эти недостатки системы привилегии еще более усугубляются двумя факторами: во-первых тем, что судебные процедуры настолько сложны, что в них трудно эффективно участвовать без помощи специалистов; во-вторых, процедура выплат является продолжительной по времени, а трудящемуся нужно ежедневно обеспечивать себя и свою семью для своего существования. Поэтому значительная часть трудящихся в высшей степени нуждается в ускоренной выплате долгов по зарплате, поскольку всякая задержка может иметь самые серьезные последствия для жизни трудящихся и их семей.

С момента принятия Конвенции № 95 1949 года произошли большие изменения. В настоящее время по-возможности прилагаются усилия по сохранению и восстановлению неплатежеспособных предприятий и обеспечению занятости, а не их ликвидации. Появились процедуры предупреждения о возможности банкротства, процедуры мирного урегулирования, санации и другие превентивные процедуры. При этом платежи этого предприятия кредиторам приостанавливаются.

В этих условиях во многих государствах мира были приняты меры по усилению защиты исков трудящихся по заработной плате – был введен еще один эффективный механизм – гарантийный институт. В За-

падной Европе, например, с 1967 года действуют гарантийные фонды заработной платы. Впервые такие фонды были созданы в Бельгии в 1967 году, затем в других странах Европы. Помимо Западной Европы, гарантийные учреждения были созданы в Японии, Израиле, Аргентине, ряде других стран.

**Год введения гарантийного фонда
заработной платы в странах Европы**

Бельгия –	1967
Нидерланды –	1968
Швеция –	1970
Дания –	1972
Финляндия, Норвегия, Франция –	1973
ФРГ –	1974
Великобритания –	1975
Испания –	1976
Австрия –	1977
Греция –	1981
Швейцария –	1982
Ирландия –	1984
Португалия –	1985

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

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

Кроме этого, в определенных случаях гарантия может также вступать в действие, если не начата процедура банкротства. Так, в Бельгии

в исключительных случаях гарантия может действовать даже при реконструкции предприятия.

Финансируются фонды за счет обязательных взносов, которые в большинстве стран производятся только предпринимателями, которые, как считается, должны нести ответственность за возможную платежеспособность. Обычно размер взносов рассчитывается и имеет свой потолок. Они могут изменяться с тем, чтобы обеспечить по мере возможности равновесие между затратами и поступлениями. А затраты могут сильно колебаться в зависимости от экономической ситуации.

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

Как правило, гарантия охватывает все основные элементы вознаграждения, включая основную зарплату и надбавки, а также ряд дополнительных выплат (премии, оплата отпусков, выплаты по нетрудоспособности). Но выплаты из гарантийных институтов по разным причинам никогда не бывают неограниченными.

Для того чтобы трудящиеся могли воспользоваться системой гарантии заработной платы, необходимы три основных условия:

- эта гарантия должна быть законодательно установлена;
- затем, причина – это неплатежеспособность предприятия;
- и, наконец, должны отсутствовать активы для оплаты по искам трудящихся.

Только в этом случае гарантийный институт предоставляет соответствующие средства.

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

Учитывая практику многих государств с целью усиления защиты работников, МОТ в 1992 году приняла Конвенцию № 173 о защите требований трудящихся в случае несостоятельности их работодателя. Здесь указываются более конкретные стандарты относительно статуса и пределов привилегированного статуса работников при процедуре банкротства, а также предлагаются новые подходы к защите работников, в частности институт гарантийных учреждений. Вместе с одноименной Рекомендацией № 180 данная Конвенция содержит два блока гарантий в отношении работников. Первый блок посвящен положению работников в качестве привилегированных кредиторов. Второй блок связан с деятельностью гарантийных учреждений.

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

При этом следует отметить, что в Беларуси законодательством предусмотрена обязанность нанимателя создавать на уровне предприятия резервный фонд заработной платы для обеспечения выплат трудящимся в случае банкротства нанимателя. Аналогичная норма есть в законодательстве Таджикистана. В Кыргызстане такая норма была, но в новом Трудовом кодексе ее нет.

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

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

Федерация профсоюзов Беларуси высказала идею создания национального гарантированного фонда Президенту Республики Беларусь и была поддержана. Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы представила Парламенту республики законопроект о создании, функционировании и использовании Фонда гарантирования требований по выплате зарплаты. Кроме этого, профцентр настоятельно призывает Правительство РМ инициировать процедуру ратификации Конвенции МОТ № 173 в полном объеме. Федерация независимых профсоюзов России неоднократно ставила этот вопрос перед органами власти. В Генеральном соглашении на 2018–2020 годы социальные партнеры зафиксировали обязательства о реализации мер по защите материаль-

ных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации. Позиция ФНПР исходит из необходимости применения обоих способов защиты заработной платы трудящихся – и с помощью системы привилегий, и с помощью создания гарантированного (страхового) фонда на национальном уровне.

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

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

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

О ПРАКТИКЕ ПРИМЕНЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА ПРАВОВЫХ ПОЛОЖЕНИЙ О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЛУЧАЕ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ (БАНКРОТСТВА) РАБОТОДАТЕЛЯ

*Олег БУДЗА,
председатель Национальной конфедерации
профсоюзов Молдовы*

Постановлением Парламента от 26 сентября 1995 года Республика Молдова ратифицировала Конвенцию Международной организации труда № 95 1949 года об охране заработной платы.

Согласно ст. 11 этой Конвенции «(1) В случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которая им причитается за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который определяется национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством.

(2) Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю. [...]».

Положения данного международного акта (ст. 11 Конвенции МОТ № 95) нашли отражение в статье 144 Трудового кодекса Республики Молдова, которая предусматривает, что «выплата заработной платы производится работодателем в приоритетном порядке по отношению к другим выплатам, в том числе в случае несостоятельности предприятия. Средства для оплаты труда работников гарантированы доходом и имуществом работодателя...».

Более того, и ст. 33 Закона об оплате труда № 847 от 14.02.2002 предусматривает, что «средства на оплату труда работников гарантируются доходом и имуществом работодателя. В случае признания предприятия несостоятельным в порядке, установленном законодательством, заработная плата возмещается работнику в первоочередном порядке согласно обязательствам перед ним...».

Однако, к сожалению, на практике эти правовые положения, не применяются.

Чтобы прояснить ситуацию с неприменением вышеупомянутых правовых положений, необходимо отметить следующее.

Статья 41 Закона о несостоятельности № 149 от 29.06.2012 предусматривает, что дебиторская масса предназначена для удовлетворения имущественных требований кредиторов. В то же время ст. 42 того же закона гласит, что «необеспеченными кредиторами являются кредиторы, не имеющие гарантий, которые на момент возбуждения процесса несостоятельности обладают имущественным требованием к должнику. Имущественное требование необеспеченного кредитора считается возникшим до момента возбуждения процесса несостоятельности, если отношения, на которых оно основывается, возникли до возбуждения процесса несостоятельности».

Согласно ч. (1) ст. 43 вышеуказанного закона, «из состава дебиторской массы в первую очередь покрываются расходы, сопутствующие процессу несостоятельности, и обязательства дебиторской массы.».

В то же время, согласно положениям ч. (2) той же статьи: «Необеспеченные требования подразделяются на очереди и погашаются в следующей очередности:

1) требования по возмещению вреда, причиненного здоровью, или в связи со смертью лиц;

2) требования по выплате заработной платы работникам и вознаграждений по авторским правам;

3) требования по кредитам, предоставленным Министерством финансов (основная сумма, проценты, комиссионные по начислениям, фонд риска), внутренним и внешним кредитам, предоставленным под государственную гарантию, налогам и другим обязательным платежам в национальный публичный бюджет и т. д.».

Исходя из вышеизложенного, требования по выплате заработной платы работникам имеют статус необеспеченных требований второй очереди. Другими словами, работники имеют статус необеспеченных кредиторов, чьи долги (по зарплате) будут выплачены из дебиторской массы после покрытия расходов процесса неплатежеспособности и требований по возмещению вреда, причиненного здоровью, или в связи со смертью лиц.

Тем не менее ст. 50 Закона о несостоятельности № 149 от 29.06.2012 года предусматривает, что «кредиторы, обладающие правом залога в силу договора или в силу закона в отношении имущества из состава дебиторской массы, имеют право на преимущественное удовлетворение требования по одолженной сумме, процентам по ней и сопутствующим расходам за счёт заложенного имущества».

В данном контексте стоит упомянуть и положения ч. (9) ст. 131 того же закона, согласно которым, если в 3-месячный срок со дня инициирования процедуры продажи не удалось осуществить отчуждение имущества, составляющего предмет гарантии, обеспеченный кредитор вправе письменно предупредить о передаче этого имущества в его владение в целях использования такового. Более того, согласно ч. (10) той же статьи, «одной из возможностей использования имущества является передача его в собственность обеспеченного кредитора в счёт требования».

Поэтому, с учётом положений Закона о несостоятельности, после реализации имущества работодателя (составляющего предмет гарантии) требования по заработной плате будут удовлетворяться только после требований гарантированных кредиторов, а не в приоритетном порядке (согласно ст. 144 ТК РМ, ст. 33 Закона о заработной плате, ст. 11 Конвенции МОТ № 95).

Практика несостоятельности (банкротства) в Республике Молдова показывает, что в большинстве случаев процедуры несостоятельности

или банкротства активы работодателей уже заложены либо банкам для получения займов, либо другим экономическим агентам для погашения задолженности и т.д. И положения ст. 43, 50, 131 Закона о несостоятельности приносят непосредственную выгоду этим гарантированным кредиторам, хотя в момент предоставления активов банкам или другим физическим или юридическим лицам, они или, по крайней мере их часть служили гарантией для работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя, согласно ст. 144 ТК РМ, ст. 33 Закона о заработной плате, ст. 11 Конвенции МОТ № 95.

По мнению профсоюзов, требования по заработной плате должны быть как минимум на уровне гарантированных и их выплата из дебиторской массы должна производиться пропорционально. Однако позиция профсоюзов по присвоению статуса обеспеченного кредитора и работнику, имеющему требования по выплате заработной платы к должнику, не поддерживается компетентными органами, в том числе представителями банковских учреждений.

Учитывая вышеизложенное, Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы представила Парламенту Республики Молдова свои предложения, сформулированные в виде законопроекта о создании, функционировании и использовании Фонда гарантирования требований по выплате заработной платы.

Кроме того, НКПМ настоятельно призывает Правительство Республики Молдова инициировать процедуру ратификации Конвенции МОТ № 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя, поскольку механизм, предусмотренный данной Конвенцией, а именно, создание гарантийного фонда для оплаты требований работников в случае несостоятельности работодателя, признается наиболее эффективной формой, обеспечивающей минимальный уровень защиты прав работников в такой ситуации.

Что касается законопроекта о создании, функционировании и использовании Фонда гарантирования требований по выплате заработной платы, который был представлен НКПМ Парламенту Республики Молдова, то он содержит следующие основные элементы:

- дебиторская задолженность по заработной плате – заработная плата и другие денежные права, причитающиеся и невыплаченные работнику, вытекающие из индивидуального трудового договора и/или коллективного трудового договора.

Другими словами, дебиторская задолженность представляет собой: невыплаченную заработную плату; ежегодные отпускные пособия; невыплаченные выходные пособия; невыплаченную компенсацию в случае несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний; и невыплаченные пособия за период технического простоя.

- гарантийный фонд имеет своей целью обеспечение минимальных выплат (задолженность по заработной плате) работникам от работодателей, в отношении которых были вынесены окончательные решения об инициировании процедуры несостоятельности;

- общая сумма требований по зарплате, выплаченных из Гарантийного фонда, не может превышать 6-ти средних заработных плат по экономике для каждого работника;

- гарантийный фонд создается: из обязательных ежемесячных взносов работодателей в размере, предусмотренном законом о государственном бюджете на текущий год; из пени за несвоевременную уплату взносов; из штрафов за несоблюдение данного закона; из других средств, не противоречащих закону;

- срок выплаты и декларирования взносов работодателя в Гарантийный фонд – 25 число месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается заработная плата. В то же время предусмотрено, что за каждый день просрочки уплаты взноса в Гарантийный фонд работодатель выплачивает штраф в размере 5% от неуплаченной суммы;

- проект, предусматривает, что управление Гарантийным фондом будет осуществляться Национальным агентством занятости населения посредством его территориальных подразделений;

- управление Гарантийным фондом, осуществляемое Национальным агентством занятости населения, включает в себя: получение, рассмотрение и разрешение запросов на выплату требований по заработной плате, вытекающих из индивидуальных трудовых договоров и/или коллективных трудовых договоров; установление сумм кредиторской задолженности перед работниками и их оплата; взыскание долгов работодателей перед Гарантийным фондом; представление интересов Гарантийного фонда в отношениях с органами центрального и местного публичного управления, судами, компаниями, организациями и т. д.;

- в случае восстановления платежеспособности предприятия (работодателя), которое находилось в процессе несостоятельности, оно обязано возместить суммы, выплаченные из Гарантийного фонда, а также сумму ежемесячных взносов, причитающихся за период несостоятельности. В случае, если соответствующие работодатели не возместят добровольно суммы, выплаченные Гарантийным фондом, Национальное агентство занятости населения вправе прибегнуть к их принудительному взысканию;

- законопроект также предусматривает выделение из государственного бюджета средств, необходимых для осуществления деятельности Гарантийного фонда в течение первого года после вступления закона в силу.

Профсоюзы считают, что продвижение и принятие этого законопроекта будет способствовать приведению национальной правовой

базы в соответствии с международными стандартами и обеспечению минимальной защиты для работников в случае несостоятельности работодателя.

О МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОТ НЕВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*Дмитрий ШЕВЧУК,
начальник Главного управления
социального партнерства и трудовых отношений
аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси*

В современном мире происходит глобальная смена технологического уклада, получившая название четвертой промышленной революции. Её отличительные черты – развитие робототехники, искусственного интеллекта, массовое внедрение киберфизических систем в производство, расширение применения безлюдных технологий. Усиливается борьба за овладение новыми технологиями, которые в перспективе будут определять место каждой страны в общемировом развитии, экономический рост и благосостояние населения.

Инновационное развитие является определяющим вектором для Беларуси. Вместе с тем статистика показывает, что в промышленном производстве Беларуси из 6 тыс. применяемых технологий 79% относятся к традиционным, то есть уже устаревшим, 15,8% – к новым, 5,2% – к высоким. При этом в деятельности государственных предприятий на протяжении ряда десятилетий большую роль играла государственная поддержка. Необходимо предвидеть, что при изменении условий хозяйствования и сокращении директивного кредитования экономики, риск банкротства низкорентабельных предприятий существенно возрастёт. В постановлении Совета Министров и Нацбанка от 28.03.2017 № 229/6 «О стратегии развития финансового рынка Республики Беларусь до 2020 года» был объявлен курс на сокращение объёмов директивного кредитования экономики. С 2016 года объём государственной поддержки последовательно сокращается с 2,8 млрд бел. руб. (порядка 1,4 млн долл.) в 2016 году до 0,8 млрд бел. руб. (около 0,4 млн долл.) в 2019 году.

Нельзя не учитывать также, что на предприятиях велик груз устаревшего оборудования (по заводу Гомсельмаш, например, – до 93%),

что также является серьёзной угрозой для их стабильного, устойчивого развития.

Статистика также показывает, что неэффективная деятельность субъектов хозяйствования, приведшая к банкротству, влечёт неисполнение обязательств перед работниками по выплате зарплаты.

Численность застрахованных лиц, по которым не уплачены страховые взносы, по предприятиям, ликвидированным через процедуру банкротства, имеет тенденцию к росту: за 2018 год составила 4901 человек, за 2017 – 1959, за 2016 – 1152. При этом подавляющее большинство должников с задолженностью по заработной плате не попадают в государственную статотчётность в связи с тем, что численность на данных предприятиях менее 100 человек. На 01.01.2019 задолженность по страховым взносам превысила 62 млн бел. руб. (31 млн долл.), из них более 52% приходится на задолженность организаций, находящихся в стадии ликвидации, экономической несостоятельности (банкротства).

В настоящее время согласно Закону Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» требования об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам, удовлетворяются во вторую очередь. Действующий механизм эффективен только при наличии у организации-банкрота ликвидного имущества, достаточного для удовлетворения задолженности в соответствии с установленной очередностью: внеочередные (текущие) расходы, требования кредиторов первой очереди (вред жизни и здоровью), а затем требования второй очереди (зарплата и платежи в Фонд социальной защиты населения).

На практике меры, предусмотренные Законом, не обеспечивают полноценную защиту интересов работников должника-работодателя. В республике имеется рост случаев, когда по завершении процедур банкротства задолженность работодателя по выплате заработной платы и обязательным страховым взносам остается непогашенной. То есть на сегодняшний момент **бремя рисков предпринимательской деятельности перераспределяется на работника в виде просрочки зарплаты** (здесь и далее выделено автором. – *Ред.*).

Существующий механизм создания предприятиями обязательных **резервных фондов зарплаты** (ст. 76 Трудового кодекса Республик Беларусь) также **не работает**. Источником их создания определена прибыль, остающаяся в распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей. Практика показывает, что показатели прибыли отсутствуют задолго до возбуждения производства по делу об экономической несостоятельности (банкротстве), а резервные фонды заработной платы не формируются. Но даже если отдельные субъекты хозяйствования смогли их сформировать, то эти средства изымаются в ходе осуществления принудительных мер по исполнению обязательств

должника по платежам в бюджет ещё до открытия процедуры банкротства.

Исключительно важно в усложняющихся экономических условиях своевременно выработать меры, направленные на укрепление существующих гарантий и повышение эффективности механизмов защиты прав работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) организаций.

Федерация профсоюзов Беларуси на протяжении ряда лет (2017–2019 годы) выступает с инициативой, направленной на улучшение социального положения граждан и повышение гарантии защиты прав работников в случае неплатежеспособности нанимателя.

На законодательном уровне в случае неплатежеспособности нанимателя в отношении их работников должны быть установлены **дополнительные гарантии**, которые позволят, не дожидаясь завершения длительных процедур банкротства:

получить работникам гарантированной выплаты взамен утраченного (недополученного) ими заработка;

уплатить обязательные страховых взносы для сохранения работникам страхового стажа, необходимого для пенсионного обеспечения;

стимулировать работников в активном поиске новых предложений по самостоятельному трудоустройству.

Все это позволит снизить социальную напряжённость на таких предприятиях, в регионах, а также минимизировать негативные проявления в социальном обществе в целом.

В 2019 году ФПБ совместно с заинтересованными структурами поддержали позицию о **создании специального страхового компенсационного фонда** в случаях невыплаты заработной платы и неуплаты страховых взносов предприятиями-банкротами.

По результатам заседания Национального совета по трудовым и социальным вопросам от 31.05.2019 года Министерством экономики с участием Министерства труда и социальной защиты, Федерации профсоюзов Беларуси, СНО «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)» и иных заинтересованных организаций в июне 2019 года был проведён круглый стол по вопросу введения обязательного страхования ответственности за невыплату заработной платы и неуплату обязательных страховых взносов при банкротстве организации.

Минэкономики совместно с Минфином разработана Концепция обязательного страхования от невыплаты зарплаты при банкротстве организаций. Минфином, Минтруда, Федерацией профсоюзов и Белорусской ассоциации предприятий промышленности данная Концепция в целом поддержана.

Концепция содержит порядок и условия осуществления обязательного страхования ответственности за невыплату заработной платы при банкротстве организаций, являющиеся составной частью комплексной системы по защите материальных прав работников.

Страховыми выплатами покрывается задолженность по зарплате за три календарных месяца, предшествующие дате возбуждения дела о банкротстве, и по обязательным страховым взносам (в полном объеме).

Годовой страховой тариф составит 0,04% от фонда оплаты труда. Номинально начисленная среднемесячная заработная плата работников коммерческих организаций за январь–июль 2019 года составила 1153,3 бел. руб. Таким образом, среднемесячные отчисления в коммерческих организациях на одного работника составят за год 5,5 бел. руб. (2,7 долл.).

Страховая организация получает право вступить в процедуру банкротства в качестве кредитора после проведения выплат в ту же очередь, где сейчас находятся работники (вторая), для возврата своих средств (такая суброгация позволяет сохранить страховые резервы и снизить тариф).

В основу обязательного страхования положен **принцип гарантированности** застрахованным лицам права на страховое обеспечение. Этот принцип обеспечивается достаточным страховым резервом, формируемым на солидарной основе за счет взносов страхователей.

Праву работника на социальное страхование соответствует обязанность нанимателя обеспечить в соответствии с законодательством обязательное страхование работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Механизм данного страхования отработан и отлажен.

Страховые взносы по этому виду страхования начисляются по всем работникам, работающим по трудовым договорам в организации, кроме лиц, имеющих статус временно пребывающих в республике. Объектом для начисления страховых взносов являются все выплаты, начисленные работнику в отчетном месяце.

Функции страховщика, осуществляющего данный вид обязательного страхования, предлагается возложить на РУП «Белгосстрах», который имеет наработанную практику взаимодействия с субъектами хозяйствования по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (единая регистрация страхователей и снятие их с учёта, единый регистрационный номер по указанным видам страхования, единой формы отчета и др.). Это позволит упростить введение механизма обязательного страхования ответственности.

Положительные социальные последствия от введения предложенного механизма нейтрализуют предполагаемую незначительную фискальную нагрузку на субъекты хозяйствования (0,04% от фонда оплаты труда).

При этом полагаем, что в процессе доработки этого механизма могут быть выработаны взаимоприемлемые решения, которые позволят в рабочем порядке учесть интересы сторон.

Что касается **мирового опыта**, то на сегодняшний день создано как минимум **четыре эффективные модели гарантирования выплат** по заработной плате при банкротстве работодателя.

США. Американская модель гарантирует погашение задолженности по зарплате, в основном занятым на выполнении государственных строительных контрактов. Механизм обязательного гарантирования возможен в двух вариантах. По первому варианту работодатель должен приобрести государственные ценные бумаги на сумму гарантирования выплат заработной платы и пенсионных взносов, по второму работодатель предоставляет гарантию третьей независимой стороны, к которой работники смогут предъявить претензии в случае банкротства. Только после этого с фирмой заключается государственный контракт.

Европа. В Европе механизм гарантирования выплат административно выстроен под существующие государственные или общественные органы управления: службы занятости, органы местного самоуправления, государственные страховые институты. Первый гарантийный фонд был создан в Бельгии в 1967 году и в настоящее время действует под контролем районных служб занятости. Шведский гарантийный фонд, основанный в 1970 году, подчиняется местным органам власти. Датский, образованный в 1973 году – Пенсионному фонду. Французский, также созданный в 1973 году, – Ассоциации страхования по безработице. В Израиле гарантирование выплат осуществляется Институтом национального страхования.

Выплаты из гарантийных фондов практически во всех странах распространяются на заработную плату, надбавки, премии и оплату отпусков. В ряде стран (Австрия, Бельгия, Франция) гарантируются компенсации выплачиваемых в рамках пенсионных систем взносов, а во Франции гарантии распространяются на иски, связанные с участием работников в прибыли предприятия. При этом общая продолжительность периода гарантирования в разных странах различна. Так, в Великобритании гарантия заработной платы распространяется на 8 недель занятости, в Германии — на 3 месяца, в Португалии – на 4 месяца, в Швеции – на 1 год.

Размеры взносов предприятий в гарантийные фонды во Франции составляют 0,15% от фонда заработной платы и выплачиваются за счёт

предприятия, в Испании – 0,4% и также выплачиваются предприятием, в Эстонии – 0,5% перечисляется предприятием, а 1% удерживается с зарплаты работника.

Япония. Японская модель гарантирования, существующая с 1975 года, выстроена не на государственных, а на гражданско-правовых началах. Для гарантирования выплат по заработной плате, выходным пособиям, оплате отпусков созданы трастовые фонды, независимые от предприятий и управляемые кредитными организациями. Размер взносов и порядок компенсации устанавливается отдельно для каждой отрасли. В настоящее время системой гарантирования выплат заработной платы защищено 30 из 45 млн японских работников.

Бразилия. В Бразилии система гарантирования социальных прав работников действует с 1966 года. Механизм бразильской модели заключается в следующем: каждый работодатель в обязательном порядке ежемесячно перечисляет на счёт работника 8% от его заработной платы. За год накапливается месячная зарплата, на которую начисляется инвестиционный доход. Собранные средства инвестируются через Национальный банк жилищного строительства на финансирование жилищных программ. Отличительной особенностью бразильской системы является то, что бразильский работник в случае банкротства предприятия получит только те средства (а также доход по ним), которые фактически были перечислены на его счёт.

В подавляющем большинстве случаев **страхователем** от риска невыплаты заработной платы работникам в случае наступления банкротства выступает **работодатель**.

По Конвенции МОТ от 1992 года № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» возможно создание:

- 1) системы обязательного страхования работников от рисков невыплаты заработной платы в связи с банкротством предприятий;
- 2) гарантийного фонда, содержащегося государством или бизнесом либо совместно.

Изучение международного опыта и возможностей его применения в экономике Беларуси подводит к заключению о целесообразности введения обязательного страхования на случай утраты заработка вследствие ликвидации, экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя и создания специального целевого фонда, который финансируется за счет взносов всех субъектов хозяйствования.

Такой фонд является практической формой реализации социальной ответственности бизнеса и обеспечит значимую поддержку наёмных работников, в случае ликвидации, экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя.

О СОСТОЯНИИ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СТРАНАХ РЕГИОНА И МЕРАХ ПО ИХ УЛУЧШЕНИЮ

*Валерий ЮРЬЕВ,
заместитель
генерального секретаря ВКП*

На заседании Исполкома ВКП 19 ноября 2019 года был рассмотрен вопрос «О состоянии условий и охраны труда работников в странах региона и мерах по их улучшению», подготовленный ВКП совместно с Межгосударственным статистическим комитетом СНГ на основе материалов членских организаций, других открытых источников и изложенный в форме доклада.

Рассмотрение вопросов охраны труда на заседаниях Исполкома ВКП носит системный характер. Мы постоянно держим в поле зрения этот вопрос. Это уже третий доклад по охране труда за последние девять лет.

Это даёт возможность анализировать сложившуюся ситуацию, отслеживать динамику и определять приоритеты деятельности профсоюзов стран нашего региона, привлекать постоянное внимание органов власти и управления, работодателей к решению вопросов улучшения условий труда, повышению безопасности рабочих мест и сохранению здоровья работников.

Производственный травматизм остается одной из самых актуальных и социально значимых проблем во многих странах мира, наш регион не исключение. Традиционно наиболее травмоопасные отрасли: добыча полезных ископаемых, обрабатывающая промышленность, транспорт, строительство, аграрный сектор (сегодня к ним добавляются медицина, образование).

Например, пока ещё никто не измеряет потери, связанные с профессиональным выгоранием. На это обращают внимание только в Евро-

пейских странах. Не случайно МОТ в 2016 году выбрал тему единого Дня охраны труда «Стресс на рабочем месте».

По оценкам МОТ, около 3 млн человек ежегодно погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте или связанных с работой заболеваний – в среднем 6 тыс. человек ежедневно. Во всем мире ежегодно регистрируется примерно 370 млн несчастных случаев на производстве и 160 млн жертв профессиональных заболеваний. Молодые и пожилые работники наиболее уязвимы. Старение населения в развитых странах неминуемо означает увеличение числа работников среди старшего поколения, что требует особого внимания в вопросах охраны труда.

Возникают новые риски, связанные с внедрением цифровых технологий, искусственного интеллекта, био- и нанотехнологий, а это усилит психоэмоциональные риски, связанные со стрессами, распространением неинфекционных и онкологических заболеваний.

Опыт показывает: как правило, там, где уровень государственного регулирования в сфере охраны труда и здоровья работников недостаточен, это возлагает на профсоюзы дополнительные обязательства, целью которых является не допустить снижения гарантий и прав трудящихся в этой сфере, а попытки либерализации требований охраны труда, которые якобы носят излишний характер с учётом технического развития, имеются.

Так, в России рассматриваются возможности максимального пересмотра ранее действующих документов советского периода, регулирующих деятельность отдельных профессий и проведение специфических работ, так называемая регуляторная гильотина.

В Кыргызстане с 1 января 2019 года по 1 января 2021 года введен временный запрет (мораторий) на проверки субъектов предпринимательства.

В Республике Молдова с октября 2017 года введены ограничения контрольных полномочий Государственной инспекции труда, касающиеся охраны здоровья и безопасности труда.

В период 2015–2019 годов профсоюзы региона, совместно с органами власти активно работали по совершенствованию управления охраной труда на национальных и региональных уровнях, правовой и нормативной базы, повышению эффективности контроля за соблюдением трудового законодательства, по усилению в этом роли социального партнерства на всех уровнях.

Как показывает анализ производственного травматизма, травмы в разы реже получают работники на тех предприятиях, где есть профсоюзная организация, где видна работа уполномоченных по охране труда

и существует система профсоюзного контроля за условиями и охраной труда на рабочих местах.

Статистические данные свидетельствуют о том, что в течение периода 2015–2018 годов сохранилась тенденция сокращения показателей производственного травматизма. Так общее число пострадавших на производстве (включая погибших) в 2018 году составило 33 тыс. человек против 38 тыс. человек в 2015 году. Только в Азербайджане и Беларуси наблюдается некоторое увеличение показателей травматизма за этот период. Потери рабочего времени вследствие производственного травматизма выросли в Молдове и на Украине, в России – не изменились, в остальных странах – уменьшились. Сохраняется рост доли работников занятых во вредных условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам и требованиям охраны труда (где сохраняются старые: технология, машины и оборудование).

Несмотря на снижение общего травматизма, его уровень по-прежнему остается высоким и требует постоянного внимания к этой важной, многосложной проблеме.

Основными причинами производственного травматизма и профессиональных заболеваний в странах региона по-прежнему являются:

- «человеческий фактор»; это опасные или ненадлежащие действия, или бездействие как пострадавшего, так и должностного лица предприятия, а также допуск к выполнению работ лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, нередко и без соответствующей профессиональной подготовки и др.;

- «техногенный фактор»; например, устаревшее оборудование и технологии; несовершенные средства защиты;

- «финансовый фактор»; в частности, это недостаточное финансирование мероприятий, связанных с улучшением условий труда работников, и др.

- существенные недостатки в подготовке и обучении руководителей, специалистов, работников по охране и безопасности труда; острый недостаток таких специалистов в органах управления.

На многих предприятиях региона, особенно в негосударственном секторе экономики, выявляются многочисленные нарушения законодательства о труде, до настоящего времени не закончено формирование целостных систем управления охраной труда, не проводится планомерная работа по профилактике травматизма на рабочих местах, допускаются факты сокрытия несчастных случаев на производстве. Особую тревогу вызывает правовой нигилизм многих работодателей в обеспечении

безопасности труда. Погоня за сиюминутной экономической выгодой, низкий уровень жизни и растущая угроза безработицы, вынуждающие людей часто соглашаться на любые условия работы, порождают пренебрежительное отношение многих работодателей к охране труда и здоровью работников.

Но это сопровождается ещё и огромными экономическими потерями. Суммарно экономические потери, связанные с состоянием условий и охраны труда, только в России в 2018 году, по данным ВНИИ труда, составили 1,67 трлн руб. (около 6 млрд долл.), или 1,6% ВВП.

Действующая система обеспечения контроля и надзора за охраной труда недостаточно эффективна. Подходы к охране труда устарели, а новые ещё только формируются. Возникает необходимость переходить на профилактический, превентивный подход к охране труда, к заблаговременному выявлению рисков для работников.

Профилактика и превентивные меры лежат в базе международного движения «Нулевой травматизм – Vision Zero», к которому присоединились Россия и Казахстан.

Концепция разработана в 2017 году Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) как идеология воспитания культуры безопасного труда в организациях и на предприятиях.

Однако важнейшим проверенным инструментом профсоюзов по выработке и реализации конкретных мер в области охраны труда являются коллективные договоры на предприятиях и отраслевые соглашения. Так, профцентр «Союзметалл» добился, что по нормам Отраслевого тарифного соглашения в случае гибели работника, вследствие несчастного случая на производстве или острого отравления работодатель выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка на каждого члена семьи погибшего работника, включая нетрудоспособных.

Безусловно, работа, проводимая и самостоятельно, и совместно с органами власти и предпринимательским сообществом, способствует улучшению условий труда, снижению травматизма. Вместе с тем требуемого перелома в обеспечении стабильного улучшения охраны труда, безопасности и здоровья работников не произошло.

По мнению МКП «Строитель», сложившийся и действующий ныне порядок обеспечения охраны труда неэффективен, поэтому, рассмотрев этот вопрос на заседании своего Совета еще в 2010 году, Конфедерация выработала с учётом предложений Института охраны труда и опыта целого ряда предприятий Рекомендации по внедрению эффективной

системы организации охраны труда в строительной отрасли стран СНГ и считает, что внедрение основных положений этой системы и сегодня актуально практически для всех и в первую очередь для производственных отраслей народного хозяйства.

Повсеместное внедрение полноценной и эффективной Системы управления охраной труда (СУОТ) в значительной степени зависит от эффективности нормативно-правового регулирования.

Примером может служить системная работа Общероссийского профсоюза образования, региональных организаций Профсоюза, отраслевой технической инспекции труда совместно с Минобразованием России по созданию СУОТ в отрасли образования. Этот процесс планируется завершить в этом году.

В Казахском отраслевом профсоюзе информации, связи и телекоммуникаций внедрены и действуют системы управления охраной труда, система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, система стандартов безопасности труда и международные стандарты, а также концепция «Нулевой травматизм» и др.

Профсоюзы региона стали оказывать более действенное влияние на выработку и реализацию национальной политики, законодательной базы в области охраны труда. Эти проблемы нашли должное отражение в действующих и во вновь принятых трудовых кодексах, законах, других нормативных актах.

ВКП на уровне Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ участвовала в разработке целого ряда модельных законодательных актов в области охраны труда.

В **России** ведётся активная нормотворческая работа в Государственной Думе, отраслевых министерствах по совершенствованию Трудового кодекса, других нормативных актов, Закона «О специальной оценке условий труда». В 2019 году ФНПР поддержала решения Правительства РФ по восстановлению и развитию системы оказания медицинской помощи на производстве (цеховой медицины) и направила свои предложения, которые расширяют рамки концепции и дополняют данный проект комплексом мер.

В **Азербайджане** социальными партнёрами с участием профсоюзов подготовлены более 330 поправок в Трудовой кодекс, из которых около 13% относятся к области охраны труда. По инициативе и при активном участии КПА Министерством труда и социальной защиты населения разработан проект Национальной стратегии безопасности труда и здоровья, который проходит согласование в исполнительных органах власти.

В Грузии в 2019 год вступил в силу Закон «О безопасности труда», который был подготовлен в трёхстороннем формате социального партнёрства при активном участии профсоюзов.

В Таджикистане профсоюзы принимали активное участие в работе над новым Трудовым кодексом, который был принят в 2016 году. Пятый раздел Кодекса полностью охватывает все вопросы, связанные с охраной труда.

В Узбекистане принята и реализуется программа действий по улучшению условий и охраны труда, в работе над которой активное участие принимали профсоюзы. В 2018 году образована единая Государственная трудовая инспекция при Министерстве занятости и трудовых отношений. Утверждена программа мероприятий «Безопасный и защищённый труд».

Аналогичную работу ведут и другие национальные профцентры. Практически повсеместно в странах Содружества вопросы безопасности и охраны труда рассматривались на заседаниях исполкомов профцентров, советов МОПов, президиумов республиканских комитетов профсоюзов. Заключаются отраслевые соглашения, коллективные договоры, что также способствует усилению контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности. Проводятся международные конференции, семинары и пр.

Обсуждению на заседании Исполкома ВКП проблем охраны и безопасности труда предшествовало заседание Комиссии ВКП по вопросам охраны труда, экологии, здоровья и социального обеспечения трудящихся. В работе Комиссии принимали участие представители профцентров России, Азербайджана, Белоруссии и Узбекистана, а также целого ряда международных отраслевых объединений профсоюзов.

На заседании был рассмотрен доклад «О состоянии условий и охраны труда работников в странах региона и мерах по их улучшению» и предложено вынести его на рассмотрение Исполкома ВКП.

Все 10 профцентров и 16 международных отраслевых объединений профсоюзов приняли участие в подготовке Доклада, который содержит аналитические данные и информацию о той большой работе, которую ведут профсоюзы по всему спектру вопросов охраны и безопасности труда.

В Докладе использованы материалы МОТ, ВОЗ, МАСО, Статкомитета СНГ, различных министерств, ведомств, VIII съезда ВКП.

Доклад одобрен Исполкомом ВКП. Надеемся, что представленные в нём сравнительные цифры, выводы и предложения окажут практическую помощь членским организациям ВКП в диалоге с органами законодательной и исполнительной власти при решении существующих проблем по соблюдению условий и охраны труда.

РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ УЗБЕКИСТАНА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

*Яркун ФАЙЗУЛЛАЕВ,
заместитель председателя
Федерации профсоюзов Узбекистана*

Свобода объединения в Узбекистане гарантирована Конституцией, в соответствии с которой профессиональные союзы выражают и защищают социально-экономические права и интересы работников.

Правовые основы деятельности профсоюзов заложены в Трудовом кодексе, законах «Об общественных объединениях в Республике Узбекистан», «Об охране труда», «О негосударственных некоммерческих организациях», «О гарантиях деятельности негосударственных некоммерческих организаций».

Эти важные правовые нормы, как правило, отражены в уставах профсоюзов и положениях о первичных профсоюзных организациях.

По инициативе Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан, при действенном участии экспертов профсоюзов разработан новый проект закона «О профессиональных союзах». Предыдущий закон уже перестал отвечать реалиям сегодняшнего дня, вступил в противоречие принятыми с новыми законами и реформами, предпринимаемыми новым Президентом Республики Узбекистан **Шавкатом Мерзиёвым**.

В проект нового закона внесены новые разделы, касающиеся вопросов общественного контроля и инспекций профсоюзов, социального партнёрства в сфере труда. Усилены гарантии участия объединений профсоюзов в разработке нормативно-правовых документов, в результате таким правом теперь обладает не только Федерация профсоюзов, но и все профсоюзные объединения республиканского уровня.

Законодательная палата Олий Мажлиса Республики Узбекистан уже в октябре этого года приняла этот закон в новой редакции, которая более соответствует трендам в международном профсоюзном движении. Наша Федерация профсоюзов Узбекистана считает принятие этого закона важнейшим шагом в последовательном развитии узбекского профдвижения и расценивает его как признание ведущей роли профсоюзов в защите интересов человека труда.

Определяющим для решения проблем в области охраны труда является развитие и укрепление социального партнёрства.

В стране действует Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан

по социально-экономическим вопросам на 2017–2019 годы, что подтверждает приверженность сторон к соблюдению основополагающих конвенций МОТ.

На основе Генерального соглашения в республике заключены и действуют 105 отраслевых, 14 территориальных соглашений, а непосредственно на предприятиях, в организациях и учреждениях – 158 тысяч коллективных договоров.

Во всех коллективно-договорных актах конкретизированы такие элементы достойного труда, как содействие увеличению официальной занятости, достойная оплата труда, охрана и безопасность труда, правовая и социальная защита работников, льготы для женщин и молодёжи, соблюдение конвенций МОТ и другие.

В Генеральном соглашении есть специальный раздел «Охрана и безопасность труда». В республике принята и реализуется «Программа действий по улучшению условий и охраны труда», в работе над которой принимают участие трёхсторонние партнёры и иные органы власти, такие как Государственный комитет по промышленной безопасности, Государственная инспекция энергоснадзора, Агентство «Узгосстандарт».

Ведущей площадкой совместной работы государства, объединений работодателей и профсоюзов является Республиканская трёхсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам, которая образована в июле 2019 года.

С социальными партнёрами и государственными органами проводится совместное изучение состояния охраны труда на предприятиях и регулярный обмен информацией.

Профсоюзам нашей страны принадлежит особая роль в реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда. Мы принимаем непосредственное участие в разработке нормативных документов по охране труда, осуществляем постоянный общественный надзор за их выполнением.

Являясь неотъемлемым элементом системы охраны труда в организации, около 40 тысяч уполномоченных по охране труда контролируют соблюдение требований в сфере охраны труда, информируют работников, участвуют в работе различных комиссий и разработке мероприятий охраны труда, выдают должностным лицам представления об устранении нарушений.

В ходе осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда были устранены более 85% правонарушений, выявленных с помощью профсоюзов.

В организациях большое внимание уделяется обучению безопасным методам и приёмам труда.

Облегчению и устранению вредного воздействия негативных факторов на рабочих местах первичными профсоюзными организациями придаётся особое внимание. В Республике Узбекистан работникам, которые заняты на производствах с вредными условиями труда, то есть с такими факторами, как шум, вибрация, пыль, загазованность, колебания температуры воздуха и повышенной степенью влажности выдаются гарантированные льготы. Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатно обеспечиваются по установленным нормам молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (работающие в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены.

Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения устанавливаются коллективными соглашениями и коллективными договорами.

Профсоюзами анализируются и ведётся мониторинг по медицинскому осмотру работников, созданию безопасных условий труда, аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасного оборудования, выполнения мероприятий по охране труда в коллективных договорах и т.д.

Ежегодно Федерацией профсоюзов Узбекистана организуются учебные курсы, где в программы включаются темы по охране и безопасности труда.

Травматизм и профессиональные заболеваемости на предприятиях и в организациях вызывают озабоченность профсоюзов состоянием безопасности и гигиены труда.

Основными причинами производственного травматизма и профессиональной заболеваемости явились недостатки и нарушения организационного характера, износ основных производственных фондов, неэффективность или неприменение коллективных и индивидуальных средств защиты, недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда.

Введено в практику изучение состояния охраны труда во всех регионах страны и данный вопрос с подробным анализом ежегодно рассматривается на Пленуме и Президиуме Совета Федерации профсоюзов Узбекистана.

Принимаемые решения доводятся до всех первичных организаций профсоюзов. Годовая информации о несчастных случаях в обязательном порядке вносится на рассмотрение Администрации Президента Республики Узбекистан и Кабинета министров.

Профсоюзные организации, защищая трудовые права работников, оказывают правовую консультативную помощь семьям работ-

ников, получивших травмы на производстве и потерявшим кормильца.

Большая совместная работа проводится по информированию работников через проведение практических конференций, обучающих семинаров и круглых столов, через средства массовой информации и т.д. Систематически издаются статьи на портале Федерации, во всех республиканских газетах, журналах, а также, в официальных изданиях профсоюзов «Ishonch», «Доверие».

Для создания благоприятных условий для участников трудовых отношений, по инициативе Федерации профсоюзов Узбекистана был подготовлен сборник нормативно-правовых актов по охране и безопасности труда три тома, а также пособие «Охрана труда», «Достойный труд – основа благосостояния и развития страны», «Охрана и безопасность труда в системе профсоюзов». Издания распространены среди членов профсоюзов.

Стали традиционными ежегодные семинары-совещания и конференции, посвященные Всемирному дню охраны труда. В них принимают участие специалисты охраны труда, профсоюзный актив, представители правительства и работодателей.

В этом году Всемирный день охраны труда в Узбекистане был рассмотрен с особым вниманием, объявлена неделя охраны труда. Мероприятия проведены в виде круглого стола, семинара-тренинга, фотовыставки о лучших условиях труда, в том числе в отраслевых профсоюзах, компании по пропаганде здорового и безопасного труда, поощрение победителей конкурса по организации общественного контроля за охраной и безопасностью труда, в виде викторины «Знаете ли вы свои трудовые права», дебаты и беседы.

Характерным примером участия профсоюзов в решении вопросов улучшения условий труда являются ежегодно проводимые смотры-конкурсы на предприятиях всех отраслей народного хозяйства по номинациям: «Лучшее предприятие», «Лучший профсоюзный комитет», «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший молодой специалист по охране труда», «Лучший отраслевой республиканский совет профсоюзов и областное объединение профсоюзных организаций». Такие смотры позволяют привлечь широкие круги рабочих, ИТР и служащих к выявлению и устранению недостатков в организации производства и труда.

Наша цель способствовать снижению рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также повышение качества рабочих мест и условий безопасности труда.

Правда, что профсоюзы на самом деле – это передаточный ремень. Они передают взгляды и желания трудящихся вверх в двухэтапном

процессе, от рабочих к нашим представителям и от них к тем, кем принимаются решения относительно экономики и общества.

Предпринимаемые меры профсоюзами будут способствовать всесторонней поддержке работников, что в итоге положительно скажется на создании и соблюдении достойных условий труда.

ПРОЯВЛЯТЬ СОЛИДАРНОСТЬ, НЕ ДОПУСКАТЬ УХУДШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

*Андрей ШВЕДОВ,
генеральный секретарь
Международного объединения
профсоюзов трудящихся горно-металлургической
промышленности – Профцентр «Союзметалл»*

Деятельность Профцентра «Союзметалл», его членских организаций в сфере охраны труда направлена на сохранение здоровья и профессиональной работоспособности горняков и металлургов, снижение уровней производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости на основе улучшения условий и организации охраны труда.

Анализ состояния производственного травматизма в странах, где действуют членские организации МОП, за прошедшие 5 лет (2014–2018 годы) показывает, что практически во всех из них наблюдается значительное снижение травматизма вследствие несчастных случаев на производстве.

На Украине и в Таджикистане общий травматизм снизился на 33%, в Армении – на 20%, в России – на 17%. Смертельный травматизм снижен: в Украине на 34%, в России – на 26%, в Таджикистане – на 17%. Рост общего травматизма допущен в Кыргызстане в 2,3 раза, в Казахстане – на 20%. Рост общего и смертельного травматизма допущен в Грузии и Кыргызстане.

Всего травмировано вследствие несчастных случаев на производстве в наших организациях 8 941 человек, из них смертельно 614 человека. По собранным от членских организаций МОП данным коэффициент частоты несчастных случаев колеблется от 0,63 (Беларусь) до 3,42 (Армения). Средний по всем странам – 1,34. Превышен коэффициент частоты несчастных случаев по отношению к среднему в России (1,6), на Украине (1,47), в Армении (3,42).

Коэффициент частоты смертельных несчастных случаев по организациям МОП составил 0,88. С 4 (2014 год) до 12 чел. (2018 год) вырост смертельный травматизм. Значительный рост смертельного травматизма произошёл в Кыргызстане и в 2018 году в Грузии (вследствие двух групповых несчастных случаев с летальным исходом, происшедших на угольных шахтах в г. Ткибули). После первого несчастного случая профсоюз горнодобывающей и химической промышленности Грузии требовал временной остановки работы на шахтах, но эти требования были проигнорированы, и произошла повторная трагедия.

Из представленных материалов следует, что анализом профессиональной заболеваемости занимаются ГМП России, ПМГ Украины, Белпрофмаш. Количество выявляемых профзаболеваний в Украине снизилось на 42%, в Беларуси – на 57%, в России – на 15%.

В отдельных странах, таких как Россия, Украина, Беларусь, Кыргызстан и Таджикистан, профсоюзы горняков и металлургов ведут анализ случаев смерти работников на рабочих местах от общих заболеваний. Так, в среднем от общих заболеваний в России за год умирает 58 человек, на Украине – 35, в Беларуси – 21, в Кыргызстане – 11.

В России с 2015 года число случаев смерти на рабочем месте от общего заболевания стало превышать число случаев гибели на производстве вследствие несчастных случаев. В 90% случаев смерть наступает от сердечно-сосудистых заболеваний.

Важная роль в вопросах повышения уровня охраны труда на предприятиях членскими организациями МОП отводится техническим инспекциям труда профсоюзов. Большинство профсоюзов, входящих в МОП, имеют свои технические инспекции труда различной численности. Горно-металлургический профсоюз России имеет наибольшую техническую инспекцию труда, насчитывающую 54 инспектора. Профсоюз металлургов и горняков Украины насчитывает 12 техинспекторов. Также постановлением Президиума ЦК ПМГУ 15 председателям профсоюзных комитетов и председателям комиссий профкомов по вопросам охраны труда предоставлены права внештатных технических инспекторов труда Профсоюза.

В Белорусском профсоюзе работников отраслей промышленности 10 инспекторов. Также имеют технические инспекции Горно-металлургический профсоюз Кыргызстана и Профсоюз трудящихся горно-металлургической промышленности Таджикистана. Приступил к решению этого вопроса Профсоюз горной, металлургической и химической промышленности Грузии.

Непосредственно в организациях и на предприятиях организуется работа в совместных с работодателями или чисто профсоюзных ко-

миссиях по охране труда. Они рассматривают вопросы организации системы управления охраной труда на предприятии, обучения работников безопасным приемам работы, обсуждают проблемные вопросы (например обеспечения средствами индивидуальной защиты – СИЗ) и планируют меры по улучшению условий охраны труда.

Кстати, на Украине в соответствии с Законом «Об охране труда» и Отраслевым соглашением создан специальный Фонд охраны труда, который содействует обеспечению трудящихся качественной и сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ. А в России для повышения качества СИЗ в отрасли ГМПР сотрудничает с Ассоциацией производителей СИЗ, между ними заключен договор о взаимодействии.

Контроль за состоянием условий труда и предоставлением компенсаций за работу во вредных условиях труда тоже видоизменяется. Практически во всех странах происходит замена и обновление ранее действовавших нормативно-правовых актов СССР.

В Российской Федерации аттестация рабочих мест по условиям труда заменена специальной оценкой условий труда – СУОТ. В ГК РФ спецоценка проведена на 97% рабочих местах, на которых занято более 560 тыс. работников. Итоги СОУТ за 5 лет показали, что свыше 65% рабочих мест отнесены к вредному классу условий труда.

Настойчивая и грамотная работа первичных профсоюзных организаций, технической инспекции труда ГМПР позволили в большинстве случаев не допустить снижения классов условий труда работников отрасли и размеров компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Вместе с тем изменения есть:

у почти 50 тыс. работников снижен либо отменен дополнительный отпуск;

у 36 тыс. работников снижен размер доплаты за работу во вредных условиях труда;

– 5,5 тыс. человек потеряли право на досрочную пенсию. Но в то же время:

– почти 12,5 тыс. работников получили дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда;

– установлены вновь (либо повышены) доплаты за работу во вредных условиях 37,5 тыс. работников.

И, как понятно, эти изменения имели социальные последствия, пришлось много работать с коллективами.

В остальных организациях МОП по-прежнему проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, по результатам которой предоставляются льготные пенсии, дополнительные отпуска, доплаты за

вредные и опасные условия труда, обеспечение специальным питанием и молоком.

В частности, ситуация, которая складывается на предприятиях отрасли на Украине, заставляет профсоюзы рассматривать вопрос проведения аттестации рабочих мест как первоочередный.

Работодатели Украины по законодательству перечисляют в Пенсионный фонд Украины средства на выплату льготных пенсий, поэтому отдельные безответственные работодатели, желая сэкономить, пытаются с помощью снижения размеров льгот и компенсаций снизить свои затраты.

24 июня 2016 года Кабинет министров Украины сократил Список профессий и должностей, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение за работу во вредных и тяжёлых условиях труда. Были лишены права на льготную пенсию слесари, газоэлектросварщики, электромонтёры, выполняющие работы на горячих участках у доменной и ферросплавной печи, коксовой батареи, конвертера, прокатного стана. Потеряли право на льготную пенсию мастера, занятые на горячих участках работ, горноспасатели и ряд других профессий.

Профсоюз металлургов и горняков Украины с 2016 по 2019 год вёл борьбу за отмену необоснованного постановления Правительства. Представители ПМГУ принимали участие в акциях протеста, многочисленных переговорах и консультациях с Министерством социальной политики Украины и другими органами исполнительной власти. В результате в 2017 году удалось восстановить законное право работникам ремонтных профессий, а в 2019 году – технологическим мастерам и ряду других профессий на льготное пенсионное обеспечение за работу во вредных и тяжёлых условиях труда.

В Республике Казахстан сложилась другая ситуация для тех работников, которые заняты на рабочих местах с вредными условиями труда. Возраст выхода на пенсию таких работников приравнен к возрасту работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, и составляет 63 года. А с 1 января 2019 года для женщин возраст выхода на пенсию составляет 59 лет и поэтапно будет увеличиваться ежегодно на полгода, с 2027 года женщины так же, как и мужчины будут выходить на пенсию в 63 года.

Большую роль в профилактике производственного травматизма играют уполномоченные по охране труда, общественные технические инспекторы труда. В ГМПР их свыше 10 тыс., в ПМГУ – 6327 общественных инспекторов и 184 председателя комиссии по охране труда профсоюзных комитетов, в Белпрофмаше – 4,8 тыс. общественных инспекторов по охране труда, в «Казпрофметалл» — 2774 общественных инспектора по охране труда. Есть уполномоченные и в ряде первичных

профсоюзных организаций Таджикистана (таких как на алюминиевом заводе в Турсунзаде и др.).

Для этой категории профсоюзного актива проводится отдельное обучение по вопросам охраны труда, прописываются гарантии для обеспечения их деятельности в коллективных договорах, проводятся конкурсы на «Лучшего уполномоченного по охране труда».

Система общественного контроля за охраной труда сложилась в каждом отраслевом профсоюзе. В зависимости от законодательной базы, финансовой и организационной возможности отраслевых профсоюзов, уровне социального партнерства, работа профсоюзных представителей на уровне предприятия или страны приносит разный результат. Поэтому, например, в Грузии, где недостаточный спрос с работодателями за плохие условия труда – больше проблем с охраной труда, и профсоюзу сложнее решать эти вопросы.

Работодатели и Правительства стран инициируют внесение изменений не только в трудовые законодательства и национальные законы о профсоюзах. Меняется также и законодательство стран по охране труда. И повсеместно это приводит к различным конфликтам.

Порой такие изменения происходят необдуманно и ставят своей целью если не подчинение профсоюзных структур органам власти, то просто отказ от законов СССР. А ведь они были совсем не плохие...

Да, может по прошествии 26 лет самостоятельного развития эти законы и нуждаются в совершенствовании, но уж точно не в таком непрофессиональном.

В России, например, Правительство придумало «регуляторную гильотину», под которую попали громадное число законов СССР, а вместе с нужными и ненужными законами, режут всё, даже некоторые действующие законы (в т.ч. по охране труда), которые принимались уже в современной России.

В Грузии, в Казахстане, в Армении, в Кыргызстане и других странах стало «модным» навязывание профсоюзам изменения в трудовом законодательстве. И, как правило, из них выхолащиваются права работников и их представителей – профсоюзов, в том числе право на безопасный труд.

Сейчас по этому пути готовится идти Украина, там тоже готовится проект нового ТК, в котором не будет ни у кого никаких прав – одни только «свободы»!

И профсоюзам не остается ничего другого, кроме того, что мобилизоваться и на национальных уровнях, а также международном (в т.ч. через ВКП) противопоставлять таким инициативам правительств и работодателей нашу солидарность, не допуская ухудшения условий труда членов профсоюза.

НУЛЕВОЙ ТРАВМАТИЗМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ – ЭТО РЕАЛЬНО

«Vision Zero – Нулевой травматизм» – концепция и мировое движение, направленное на снижение травматизма на производстве.

Концепция разработана Международной ассоциацией социального обеспечения (MACO-ISSA). Представлена в Сингапуре 4 сентября 2017 года на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда. Этим был дан старт мировому движению.

Цель концепции и движения – исключить формальный подход к охране труда. По мнению разработчиков, это качественно новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления – безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

В основе концепции лежат семь «золотых правил», четкое и неукоснительное выполнение которых работодателями и работниками призвано свести травматизм и смертность к нулю.

Для практической реализации Концепции в помощь работодателям и управляющим разработано руководство, которое описывает конкретные действия по достижению цели.

Предлагаем сокращенное изложение документа.

С полной его версией можно ознакомиться на специальном интернет-сайте движения по адресу: <http://visionzero.global/ru>

VISION ZERO

Семь «золотых правил» производства с нулевым травматизмом и с безопасными условиями труда

Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания не predetermined судьбой и не являются неизбежными: у них всегда есть причины. Развитие эффективной культуры профилактики позволяет их устранить и предотвратить производственные аварии и ущерб, а также профессиональные заболевания. «Vision Zero», или «Нулевой травматизм», – это качественно новый подход

к организации профилактики, объединяющий три направления – безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства. Разработанная МАСО концепция «Vision Zero» отличается гибкостью и может быть адаптирована к конкретным мерам профилактики, имеющим приоритетное значение для обеспечения безопасности, гигиены труда и благополучия работников на том или ином предприятии. Благодаря своей гибкости «Vision Zero» может применяться на любом месте работы, на любом предприятии и в любой отрасли во всех регионах мира.

Безопасность и гигиена труда окупаются

Безопасные и здоровые условия труда не только являются морально-юридическим обязательством, но и оправдывают себя экономически. Инвестиции в охрану труда позволяют избежать человеческих страданий и защитить самое ценное, что у нас есть, – наше здоровье, физическое и психологическое благополучие. Не менее важно и то, что они благотворно влияют на мотивацию работников, качество труда и продукции, репутацию компании, степень удовлетворённости работников, менеджеров и клиентов и, как следствие, экономические показатели. Международные исследования доходности инвестиций в профилактику доказали, что каждый доллар, вложенный в охрану труда, генерирует потенциальную прибыль в размере свыше двух долларов. Безопасные условия труда – это вклад в процветание предприятия.

Охрана труда требует активного участия администрации

Совершенствование охраны труда на предприятии не обязательно означает увеличение расходов. Важнее то, что администрация действует осознанно, осуществляет последовательное руководство и создаёт атмосферу доверия и открытого взаимодействия на всех уровнях компании. Реализация стратегии профилактики «Vision Zero» требует активного вклада многих участников предприятия. Очевидно, что успех или неудача в реализации стратегии «Vision Zero» будут в конечном итоге зависеть от приверженности работодателей и руководителей предприятия, мотивированности менеджеров и бдительности работников.

Как создавался настоящий документ

Помогая работодателям и менеджерам предприятий решать задачи непрерывного совершенствования охраны труда в соответствии с концепцией «Vision Zero», МАСО на основе результатов всеобъемлющего обследования, посвящённого наиболее эффективным профилактическим мерам, разработала практический инструмент управления в целях развития культуры безопасности и гигиены труда. Свыше 1000 работодателей, директоров, менеджеров, специалистов в сфере профилактики, инспекторов по охране труда и представителей работников ответили на вопросы, касающиеся передовой практики. Итогом работы стало создание практического

Руководства по реализации концепции «Vision Zero», включающего семь «золотых правил».

1. Стать лидером – показать приверженность принципам

Будьте лидером – поднимите знамя! Ваше поведение как руководителя имеет решающее значение для успеха или неудачи в развитии охраны труда на вашем предприятии.

Каждый работодатель, директор и менеджер несёт ответственность за охрану труда на предприятии. Качество руководства определяет не только практику в области охраны труда, но и собственную привлекательность, успешность и устойчивость. Оно требует открытого взаимодействия и чёткой культуры управления. Качественное руководство характеризуется в том числе предсказуемостью, последовательностью и вниманием к деталям.

Директора и менеджеры показывают другим пример для подражания. Они устанавливают правила и сами следуют им. Они обеспечивают понимание этих правил и их выполнение всеми работниками предприятия. Любое нарушение требует немедленной реакции! Оцените ситуацию! Выявление факторов риска должно поощряться. То, как поступают сами менеджеры, с чем они мирятся и на чём настаивают, определяет норму поведения работников.

2. Выявлять угрозы – контролировать риски

Оценка рисков является важным инструментом, позволяющим своевременно и систематически выявлять опасность и риски, а также принимать превентивные меры. Дополнительно должны оцениваться аварийные, предаварийные и травоопасные ситуации.

Вы поступаете рационально, анализируя угрозы и риски, чтобы предупредить производственные аварии и сбои, что позволяет вам оценивать потенциальные факторы риска, а также определять и документировать необходимые превентивные меры. Поэтому этим инструментом сегодня пользуются во всём мире.

Оценки рисков, осуществляемые должным образом и на систематической основе, являются важной темой практического инструктажа работников предприятия. Анализ аварийных, предаварийных и травоопасных ситуаций позволяет выявлять вопросы, требующие особого внимания или потенциальных улучшений.

3. Определять цели – разрабатывать программы

Успех в деле охраны труда требует постановки ясных целей и принятия конкретных практических шагов, что должно быть предусмотрено в отдельной программе.

Безопасность и гигиена труда включает множество аспектов. Расставьте приоритеты, установите ясные цели в области охраны труда на предприятии и постарайтесь достичь их в среднесрочной перспективе, например, в рамках трёхлетней программы.

Существует несколько вариантов целенаправленного программного подхода: вы ставите целью неуклонное снижение числа

производственных аварий, либо вы выделяете вопросы, которым следует уделить основное внимание, например, работе с оборудованием, эксплуатации вилочных погрузчиков и использованию индивидуальных средств защиты или снижению уровня загрязнения рабочей среды пылью. Как только ваши работники поймут, что вас лично беспокоит их безопасность и здоровье и что на предприятии предпринимаются определённые шаги в этом направлении, успех не заставит себя ждать. Вам следует регулярно информировать работников об успешном продвижении к поставленным целям.

4. Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации

Систематическая работа по совершенствованию охраны труда на предприятии – это хорошая идея. Она не требует больших усилий и окупает себя.

Имея высокоорганизованную систему охраны труда, любое предприятие работает без сбоев, поскольку уменьшается число несчастных случаев, простоев и проблем с качеством продукции. Это веский довод в пользу эффективной организации охраны труда – все это окупится!

Вам помогут перечни контрольных вопросов. Тем, кто хочет добиться большего, следует создать систему управления охраной труда как основу для постоянного совершенствования. Успешный аудит после её внедрения открывает путь к сертификации и признанию.

5. Обеспечивать безопасность и гигиену труда на рабочих местах при работе со станками и оборудованием

Безопасные производственные помещения, оборудование и рабочие места являются обязательными условиями безаварийной работы. Кроме того, должно учитываться влияние производственной среды на здоровье работников.

Эффективные стратегии в области охраны труда предусматривают технические, организационные и индивидуальные меры. Меры технического характера имеют первостепенное значение. Поэтому крайне важно обеспечить соответствие станков, помещений, оборудования и рабочих мест требованиям действующих стандартов по охране труда, а также исключить или минимизировать вредное воздействие на здоровье работников.

Естественно, не всегда имеется возможность использовать новейшие технологии. В таких случаях необходима модернизация. Уже доказала свою состоятельность практика информирования отдела снабжения о том, что на первом месте должны стоять вопросы безопасности и что безопасное оборудование должно быть частью любого производственного процесса. Необходимо помнить, что большинство несчастных случаев происходит во время экстренного или планового ремонта и технического обслуживания, поскольку проведению этих работ зачастую препятствуют конструктивные особенности объекта либо они проводятся без использования средств

защиты или с их использованием в неисправном состоянии. Администрация предприятия должна не допускать подобных ситуаций.

6. Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки

Инвестируйте в обучение и профессиональную подготовку своих работников и следите за тем, чтобы квалификация каждого из них соответствовала занимаемой должности.

После аварии часто задаётся вопрос: «Как это могло случиться?». Технические средства и производственное оборудование работают все быстрее и эффективнее, но в то же время они становятся все сложнее и чаще выходят из строя. Тем более важно систематически привлекать на рабочие места высококвалифицированный и хорошо подготовленный персонал. Руководство компании несёт ответственность за подготовку детальных квалификационных требований для каждой должности на предприятии и за соответствие квалификации каждого работника его обязанностям.

Характер рабочих мест непрерывно меняется. Знания устаревают все стремительнее, а профессиональные навыки работников требуют регулярного обновления. Как никогда в прошлом обязательными условиями становятся профессиональная подготовка и непрерывное обучение; при этом исключений не делается и в отношении представителей руководства и администрации предприятия!

7. Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия

Мотивируйте своих работников, привлекая их к решению всех вопросов охраны труда. Эти инвестиции окупаются!

Поощрение сотрудников к соблюдению правил техники безопасности является одной из главных обязанностей руководителя. Предприятия, которые заботятся о работниках и активно вовлекают их в процесс охраны труда, получают возможность максимально использовать важный актив – знания, способности и идеи работников.

Если с работником советуются, например, когда оцениваются риски или разрабатываются рабочие инструкции, он активнее стремится следовать правилам. Повышению мотивации способствует проведение регулярных интерактивных мероприятий и информационных дней, в ходе которых можно приобрести практический опыт и знания об охране труда. Ничего не стоит похвалить работников за соблюдение правил безопасности, узнать их мнение, заинтересоваться, как они решают сложные производственные задачи, и немедленно отреагировать на неосторожные действия или опасную ситуацию. В то же время это помогает формировать личную позицию работников и мотивирует их к безопасной, вдумчивой и, главное, уверенной работе.

Цель заключается в том, чтобы каждый работников заботился о себе, равно как и о своих коллегах. «Один за всех, все за одного»!

КОНВЕНЦИЯ № 95

Конвенция об охране заработной платы (выдержка)

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую сессию, постановив принять ряд предложений об охране заработной платы, что является седьмым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего первого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок девятого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией 1949 года об охране заработной платы:

Статья 11

1. В случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которая им причитается за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который определяется национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством.

2. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю.

3. Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством.

...

Источник: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c095_ru.htm

КОНВЕНЦИЯ № 17

Конвенция о возмещении трудящимся **при несчастных случаях на производстве** (выдержка)

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 19 мая 1925 года на свою седьмую сессию, постановив принять ряд предложений о возмещении при

несчастных случаях на производстве, что является частью перво- пункта повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего десятого дня июня месяца тысяча девятьсот двадцать пятого года нижеследую- щую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией 1925 года о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве и которая подлежит ратификации Членами Международной Органи- зации Труда в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда:

...

Статья 11

Национальное законодательство предусматривает меры, кото- рые с учетом особых условий каждой страны будут в любом случае наилучшим образом обеспечивать при неплатежеспособности пред- принимателя или страховщика выплату возмещения пострадавшим в результате несчастных случаев или их иждивенцам в случае их смерти.

...

Источник: <http://docs.cntd.ru/document/901875658>

КОНВЕНЦИЯ N 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 3 июня 1992 года на свою семьдесят девятую сессию,

подчеркивая важность защиты требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя и напоминая о соответствую- щих положениях, содержащихся в статье 11 Конвенции 1949 года об охране заработной платы и в статье 11 Конвенции 1925 года о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве,

отмечая, что после принятия Конвенции 1949 года об охране заработной платы растущее значение стало придаваться эконо- мическому оздоровлению неплатежеспособных предприятий и что ввиду социально-экономических последствий, которые влечет за со- бой неплатежеспособность, требуется по мере возможности пред- принимать усилия, направленные на экономическое оздоровление предприятий и на сохранение рабочих мест,

отмечая, что со времени принятия вышеуказанных норм в за- конодательстве и практике многих государств-членов произошли существенные изменения, благодаря которым улучшилась защита требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпри- нимателя, и считая своевременным принятие Конференцией новых норм, касающихся защиты требований трудящихся,

постановив принять ряд предложений по защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

принимает сего двадцать третьего дня июня месяца тысяча девятьсот девяносто второго года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1

1. Применительно к настоящей Конвенции термин «неплатежеспособность» относится к ситуациям, при которых в соответствии с национальным законодательством и практикой открывается процедура, касающаяся активов предпринимателя, с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной основе.

2. Применительно к настоящей Конвенции государство-член может распространить определение термина «неплатежеспособность» на другие ситуации, в которых требования трудящихся не могут быть удовлетворены в силу финансового положения предпринимателя, например, если сумма активов предпринимателя признается несоответствующей требованиям, установленным для открытия процедуры, касающейся неплатежеспособности.

3. Национальные законодательство, регламенты или практика определяют, соответствует ли сумма активов предпринимателя требованиям, установленным для открытия указанной выше в пункте 1 процедуры.

Статья 2

Положения настоящей Конвенции применяются посредством законодательства или регламентов или любыми другими способами, соответствующими национальной практике.

Статья 3

1. Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, принимает либо обязательства, вытекающие из раздела II, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии, либо обязательства, вытекающие из раздела III, предусматривающего защиту требований трудящихся с помощью гарантийных учреждений, или обязательства, вытекающие из обоих разделов. Выбор указывается в декларации, сопровождающей ратификацию.

2. Каждое государство-член, принявшее вначале только раздел II или только раздел III настоящей Конвенции, может впоследствии посредством декларации, направляемой Генеральному директору Международного бюро труда, принять обязательства и по другому разделу.

3. Каждое государство-член, которое принимает обязательства, вытекающие из обоих разделов настоящей Конвенции, может после

консультаций с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся ограничить сферу применения раздела III определенными категориями трудящихся и определенными областями экономической деятельности. Эти ограничения указываются в декларации о принятии обязательств.

4. Каждое государство-член, ограничившее свои обязательства, вытекающие из раздела III, в соответствии с вышеприведенным пунктом 3, в своем первом докладе, представляемом согласно статье 22 Устава Международной организации труда, указывает причины такого ограничения. В последующих докладах государство-член представляет информацию о возможном распространении правовой охраны, предусмотренной разделом III настоящей Конвенции, на другие категории трудящихся или другие отрасли экономической деятельности.

5. Каждое государство-член, принявшее на себя обязательства, вытекающие из Разделов II и III настоящей Конвенции, может после консультаций с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся исключить из сферы применения раздела II требования, охраняемые в соответствии с разделом III.

6. Принятие государством-членом обязательств, вытекающих из раздела II настоящей Конвенции, прекращает *ipso jure* действие обязательств, вытекающих для него из статьи 11 Конвенции 1949 года об охране заработной платы.

7. Каждое государство-член, принявшее только обязательства, вытекающие из раздела III настоящей Конвенции, может посредством декларации, направляемой Генеральному директору Международного бюро труда, прекратить действие обязательств, вытекающих для него из статьи 11 Конвенции 1949 года об охране заработной платы, в части, касающейся требований, подлежащих защите на основании положений раздела III.

Статья 4

1. С учетом исключений, предусмотренных в нижеследующем пункте 2, и любых ограничений, введенных в соответствии с пунктом 3 статьи 3, настоящая Конвенция охватывает всех наемных работников и все области экономической деятельности.

2. Компетентный орган может после консультаций с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся исключить из раздела II, из раздела III или из обоих разделов настоящей Конвенции определенные категории трудящихся, в частности государственных служащих, в силу особого характера их трудовых отношений или в случае наличия других видов гарантий, обеспечивающих им защиту, равную той, которая вытекает из настоящей Конвенции.

3. Каждое государство-член, которое воспользуется правом вводить исключения в соответствии с предшествующим пунктом 2, включает в свои доклады, представляемые согласно статье 22 Устава Международной организации труда, информацию о таких исключениях с объяснением их причин.

РАЗДЕЛ II. ЗАЩИТА ТРЕБОВАНИЙ ТРУДЯЩИХСЯ ПОСРЕДСТВОМ ПРИВИЛЕГИИ

Требования, подлежащие защите

Статья 5

В случае неплатежеспособности предпринимателя требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, защищаются на основе привилегии, то есть таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного предпринимателя до того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов.

Статья 6

Эта привилегия распространяется как минимум на требования трудящихся:

а) по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

б) по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекращения трудовых отношений, а также в течение предшествующего года;

с) по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

д) по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений.

Ограничения

Статья 7

1. Национальное законодательство или регламенты могут ограничивать объем привилегированных требований трудящихся установленной суммой, которая должна быть не ниже социально приемлемого уровня.

2. Если привилегированные требования трудящихся ограничиваются таким способом, тогда размер этой суммы должен периодически корректироваться, с тем чтобы ее стоимость сохранялась.

Очередность привилегированных требований

Статья 8

1. Национальное законодательство или регламенты предоставляют требованиям трудящихся более высокий приоритет по сравнению с большинством других привилегированных требований и, в частности, с требованиями государства и системы социального обеспечения.

2. Однако, если требования трудящихся защищены при помощи гарантийных учреждений в соответствии с разделом III настоящей

Конвенции, то защищенные таким образом требования могут получить более низкую очередность по сравнению с требованиями государства и системы социального обеспечения.

РАЗДЕЛ III. ЗАЩИТА ТРЕБОВАНИЙ ТРУДЯЩИХСЯ ПРИ ПОМОЩИ ГАРАНТИЙНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Общие принципы

Статья 9

Удовлетворение вытекающих из трудовых отношений требований трудящихся, предъявляемых предпринимателю, обеспечивается при помощи гарантийных учреждений, если оплата не может быть произведена предпринимателем ввиду его неплатежеспособности.

Статья 10

Применяя положения настоящего раздела Конвенции, каждое государство-член может после консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся принимать соответствующие меры с целью предотвращения возможных злоупотреблений.

Статья 11

1. Принципы организации управления, функционирования и финансирования гарантийных учреждений определяются согласно статье 2.

2. Предшествующий пункт не препятствует предоставлению государством-членом в соответствии со своими особенностями и нуждами возможности страховым компаниям обеспечивать указанную в статье 9 защиту, если они дают достаточные гарантии.

Требования, защищаемые гарантийными учреждениями

Статья 12

Согласно этому разделу настоящей Конвенции защите подлежат как минимум требования трудящихся:

а) по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее восьми недель, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

б) по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение установленного периода, который составляет не менее шести месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

с) по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее восьми недель, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

д) по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений.

Статья 13

1. Защищаемые в соответствии с положениями настоящего раздела Конвенции требования могут быть ограничены установленной суммой, которая должна быть не ниже социально приемлемого уровня.

2. Если подлежащие защите требования ограничиваются таким способом, тогда размер этой суммы должен периодически корректироваться, с тем чтобы ее стоимость сохранялась.

Заключительные положения

Статья 14

Настоящая Конвенция пересматривает в пределах, оговоренных выше, в пунктах 6 и 7 статьи 3, Конвенцию 1949 года об охране заработной платы, которая тем не менее остается открытой для ратификации государствами-членами.

Статья 15

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 16

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 17

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 18

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 19

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 20

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конвенции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 21

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 17, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

Статья 22

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

Источник: <http://docs.cntd.ru/document/901737917>



ЗАКЛЮЧЕНО СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ ЕФТ И МКПЖ

27–28 ноября в Брюсселе прошло заседание Исполкома Европейской федерации транспортников (ЕФТ), в котором приняли участие представители Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников, *сообщает пресс-служба МКПЖ.*

Европейская федерация транспортников объединяет 5 млн работников гражданской авиации, рыболовства, внутренних водных путей, логистики, морского транспорта, портов и доков, железнодорожного и автомобильного транспорта, туризма и городского общественного транспорта из более 200 профсоюзов 41 страны Европейского союза, Европейской экономической зоны Центральной и Восточной Европы.

Международную конфедерацию профсоюзов железнодорожников на мероприятии представляли генеральный секретарь Конфедерации **Г.Н. Косолапов**, председатель профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины, член Исполкома ЕФТ **В.М. Бубняк**, заведующая отделом международных связей РОСПРОФЖЕЛ **Е.Ю. Кулинич**.

На заседании Исполкома ЕФТ рассмотрены предложения конференции Федерации «Движение Европы вперёд»; проекты ЕФТ с софинансированием Еврокомиссией; позиция ЕФТ по коллективным переговорам Европейской конфедерации профсоюзов по минимальной заработной плате в Европе; взаимодействие с созданным Европейским управлением по труду.

Проведён круглый стол: «Как сделать социальный диалог в ЕС мощным инструментом для профсоюзов транспортников».

В ходе заседания генеральный секретарь ЕФТ **Ливия Спера (Livia Spera)** и генеральный секретарь МКПЖ **Г.Н. Косолапов** подписали Соглашение о сотрудничестве Европейской федерации транспортников и Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников.

С презентацией «О деятельности МКПЖ и профсоюзов железнодорожников стран постсоветского пространства» выступил генеральный секретарь МКПЖ **Г.Н. Косолапов**. В Соглашении подтверждено стремление к развитию сотрудничества ЕФТ и МКПЖ на принципах открытости к диалогу, координации программ действий в регионе, реализации сов-

местных учебных и информационно-аналитических проектов, организации совместных выступлений в защиту интересов членов профсоюзов.

Был одобрен план совместных программ ЕФТ–МКПЖ на 2020–2022 годы по:

- анализу глобальных экономических изменений на транспорте и, в частности, инициативы «Один пояс – один путь», Международным евроазиатским железнодорожным коридорам;
- обследованию условий труда работников, участвующих в межгосударственных перевозках грузов и пассажиров;
- созданию профсоюзных организаций, заключению коллективных договоров в аутсорсинговых компаниях;
- анализу условий достижения равных возможностей мужчинам и женщинам в сфере занятости на транспорте.

Принят календарь совместных мероприятий на 2020 год, в том числе презентация ЕФТ на 58 заседании Совета МКПЖ в апреле 2020 года в Москве в период торжественных мероприятий к 115-летию профсоюзного движения железнодорожников.

С сообщением о борьбе профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины за повышение социальной защищённости работников отрасли, результатах пикетирования Офиса Президента страны 14 ноября 2019 года с требованиями внесения изменений в законы, открывающие дорогу к приватизации АО «Укрзалізниця», повышения оплаты труда, исключения массовых сокращений работников выступил председатель профсоюза В.М. Бубняк.

Президент ЕФТ **Франк Морилс (Frank Moreels)** высоко оценил борьбу профсоюза и призвал членские организации ЕФТ к солидарной поддержке действий украинских коллег.

ЧЕТВЕРТАЯ ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ ВСЕЕВРОПЕЙСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО СОВЕТА МКП

16 декабря в Брюсселе в Доме Международных профсоюзов состоялась Генеральная ассамблея Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов, *сообщает сайт ВЕРС.*

Во встрече приняли участие более ста двадцати делегатов, наблюдателей и приглашенных докладчиков со всей Европы.

Перед Ассамблеей выступили Генеральный секретарь МКП **Шаран Барроу** и Директор по Европе МОТ **Хайнц Коллер**.

Делегаты утвердили отчёт о деятельности за последние четыре года и обсудили программу на следующий период 2020–2023 годов, в которой определяется место и роль ВЕРС в европейской архитектуре профсою-

зов и участие в политическом процессе МКП и ЕКП, а также приоритеты во взаимодействии с внешними организациями и действующими лицами. Предлагаются следующие приоритетные области политики для руководства деятельностью ВЕРС на период 2020–2023 годов:

I. Мир, демократия и права в Европе и Центральной Азии.

II. Регулирование экономической мощи: заработная плата и социальная защита, подлинный социальный диалог и коллективные переговоры и продвижение профсоюзных ценностей.

III. Глобальные сдвиги: просто переходы, устойчивое развитие и инвестиции в людей.

IV. Равенство: противодействие растущему и множественному неравенству, неравенству полов, заработной платы и социальной защиты; налоговая политика; миграция в Европу.

V. Органайзинг и организационное развитие – путь к реальной силе.

Ассамблея обсудила и приняла изменения в Уставе, которые представили новый орган – Руководящий комитет и изменили некоторые оперативные процедуры и структуры.

Генеральный секретарь ЕКП **Лука Висентини** был избран на должность Генерального секретаря ВЕРС.

Ассамблея ВЕРС также избрала **Ираклия Петриашвили**, лидера Объединения профсоюзов Грузии, Президентом ВЕРС на второй срок.

Избраны 8 вице-президентов, чтобы сформировать сбалансированную и целеустремленную руководящую группу для руководства реализацией программы ВЕРС и поддержки Президента и Секретариата.

Вице-президентами являются:

Мария Ханжевачки, NHS, Хорватия;

Вольфганг Катциан, ÖGB, Австрия;

Наталия Левицкая, KVPU, Украина;

Джули Лодруп, LO, Норвегия;

Саттар Мехбалиев, КПА, Азербайджан;

Адам Рогалевски, OPZZ, Польша;

Инга Ругинене, LPSK, Литва;

Михаил Шмаков, ФНПР, Россия

Также было принято заявление 4-й Генеральной ассамблеи Всеевропейского регионального совета по ситуации на Украине

ВСТРЕЧА РУКОВОДСТВА ЕКП С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ЕВРОПЕЙСКОЙ КОМИССИИ

8 января делегация Европейской конфедерации профсоюзов во главе с Генеральным секретарем ЕКП **Лукой Висентини** провела первую

встречу с Председателем Европейской комиссии **Урсулой фон дер Ляйен** для обсуждения вопросов повышения заработной платы посредством коллективных переговоров и других приоритетов для европейских трудящихся, *сообщает сайт ЕКП.*

Обязательства фон дер Ляйен на первые 100 дней включают в себя меры по «обеспечению того, чтобы каждый работник в Европейском Союзе имел справедливую минимальную заработную плату», и Комиссия опубликует консультацию по этой политике 14 января.

ЕКП приветствует планы по долгосрочному повышению заработной платы и считает, что коллективные переговоры являются устойчивым решением для борьбы с сокращением заработной платы и неравенством. В ходе сегодняшней встречи президент фон дер Ляйен согласилась с тем, что коллективные переговоры имеют основополагающее значение для социальной рыночной экономики, и попросила ЕКП подготовить предложения о том, как можно укрепить коллективные переговоры в каждой стране-члене.

Что касается других приоритетов Комиссии на первые 100 дней, ЕКП подчеркнула необходимость:

- по-настоящему справедливого перехода и сильного социального измерения как в Зеленем пакте для Европы, так и в Акте о цифровых услугах, гарантирующих, что ни один работник не останется вне их;
- инициативы по прозрачности оплаты труда, которая включает конкретные меры по ликвидации гендерного разрыва в оплате труда и цифровое законодательство, которое положит конец неустойчивой занятости;
- полного осуществления Европейского столпа социальных прав и участия профсоюзов в Конференции о будущем Европы и следующем этапе переговоров о брексите.

ЕКП выразила готовность активно участвовать в реализации этих общих приоритетов и согласилась с необходимостью быстрого одобрения нового долгосрочного бюджета ЕС, чтобы обеспечить наличие средств, включая новые собственные ресурсы, которые соответствуют масштабу программы Комиссии.

Выступая после встречи в Берлемоне – штаб-квартире Европейской комиссии в Брюсселе, Генеральный секретарь ЕКП Лука Висентини сказал:

«ЕКП провела первую позитивную встречу с Председателем фон дер Ляйен, на которой мы согласились, что коллективные переговоры – это лучший способ обеспечить справедливую долю трудящихся.

Повышение заработной платы европейским работникам давно назрело после десятилетия жесткой экономии, но минимальная заработная плата может быть только первым шагом – устойчивое решение проблемы неравенства требует от Европы защиты коллективных переговоров там, где они работают, и продвижения их там, где они слабы.

Полная гендерная прозрачность в оплате труда, социально справедливым переход к изменению климата и прекращение неустойчивой занятости также являются общими приоритетами, необходимыми для достижения цели Комиссии – «экономики, которая работает на людей».

Профсоюзы призваны сыграть важную роль в восстановлении доверия к Европе среди трудящихся, и мы уверены, что эта встреча станет началом сильного социального диалога с новой Комиссией».

На встрече, которая была первым взаимодействием фон дер Ляйен с внешней организацией в 2020 году, присутствовали также заместители генерального секретаря ЕКП **Эстер Линч** и **Пер Хильмерссон**.

Уважаемые читатели!
Редакция информирует, что по решению
Всеобщей конфедерации профсоюзов
журнал «Вестник профсоюзов»
с 2020 года будет издаваться ежеквартально
в объёме 4,5 печатных листа.

Вестник профсоюзов

Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов

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

**Редакционная
коллегия:**

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

Кравцов В.И.,

Крикунова О.И.,

Лисовский П.В. –
зам. глав. редактора,

Пекина Н.А.,

Савинова В.О.

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

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

Оригинал-макет и печать
«Информационно-издательский дом «Профиздат»

Генеральный директор *В.Н. Соловьев*

Главный менеджер по допечатной подготовке

и работе с типографиями *Н.Н. Маглюй*

Корректор *И.В. Рязанова*

Вёрстка *С.А. Бурукин*

Подписано в печать 28.01.20. Формат 60×84^{1/16}.

Усл. печ. л. 4,19. Уч.-изд. л. 4,5.

© Профиздат • 2020