



ISSN 0869 — 480X

*X (внеочередной) Съезд ВКП
г. Москва, 12 декабря 2023 года*

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 Исполкоме и Совете ВКП
- Вести из членских организаций
- **Михаил ШМАКОВ.** От советских профсоюзов к современным профсоюзам России
- **Нодира ГАИБНАЗАРОВА.** Роль профсоюзов в соблюдении условий охраны труда
- Пенсионное обеспечение в странах СНГ
- Положение на водном транспорте в регионе и действия профсоюзов
- Адмсовет МОТ одобрил Глобальную коалицию за социальную справедливость

4 / 2023

ЗАСЕДАНИЯ ИСПОЛКОМА И СОВЕТА ВСЕОБЩЕЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

17 октября 2023 года

в Москве в смешанном очном и дистанционном режиме с использованием видео-конференц-связи состоялись заседания Исполкома и Совета ВКП, на которых председательствовал Президент ВКП **Александр Корчагин**.

В соответствии с Уставом ВКП Исполком ВКП принял решение о созыве заседания Совета ВКП и утвердил проект его повестки.

На состоявшемся далее заседании Совета ВКП был рассмотрен ряд актуальных вопросов профсоюзного движения.

Принято решение созвать X (внеочередной) Съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов 12 декабря 2023 года в г. Москве.

Совет утвердил норму представительства членских организаций на X (внеочередном) Съезде ВКП.

Образована Рабочая группа по внесению изменений в Устав ВКП, которую возглавил **Геннадий Косолапов**, Вице-президент ВКП, генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников.

7 ноября 2023 года

в городе Ташкенте состоялось в выездное заседание Исполкома Всеобщей конфедерации профсоюзов. В его работе по видеосвязи приняли также участие некоторые члены Исполкома или их полномочные заместители, которые по веским причинам не смогли прийти лично.

Заседание открыл вступительным словом и вёл Президент ВКП **Александр Корчагин**.

«Буквально с первых минут, как мы ступили на землю столицы республики – древнего и вечно молодого города Ташкента, мы в полной мере ощутили щедрое гостеприимство наших товарищей, – сказал Президент ВКП. – Мы со своей стороны также принесли

чувства искреннего уважения и дружбы к народу Узбекистана и дарим ему теплоту наших сердец».

Он с благодарностью отметил большую организаторскую работу, которую провели руководители и сотрудники профцентра по подготовке заседания Исполкома.

Собравшихся приветствовал Председатель Федерации профсоюзов Узбекистана **Кудратулла Рафиков**.

В своей деятельности, заявил он, Федерация профсоюзов опирается на всемерную поддержку, которую оказывает профдвижению Глава государства, уважаемый Президент **Шавкат Миромонович Мирзиёев**. Это во многом определяет высокий уровень социального партнёрства в стране, позволяет профсоюзам работать продуктивно, с полной отдачей.

К членам Исполкома из штаб-квартиры ВКП обратился участвовавший в заседании в режиме онлайн Исполняющий обязанности Генерального секретаря ВКП **Анатолий Назейкин**.

Он отметил, что Федерация профсоюзов Узбекистана является активным участником формирования и проводником социальной политики государства, вносит весомый вклад в создание новой модели социальной защиты населения. По её инициативе и при её энергичном участии прошло широкое обсуждение и принятие Закона «О профсоюзах», разрабатываются другие законы, регулирующие трудовые отношения, реализуются многие важные социальные инициативы.

«В членских организациях ВКП относятся к профдвижению Узбекистана с глубоким искренним уважением. Мы убеждены в дальнейшем укреплении нашего сотрудничества и взаимодействия в борьбе за достойный труд, за единение и солидарность профсоюзов региона», – сказал **Анатолий Назейкин**.

Он подчеркнул, что ВКП высоко ценит внимание, которое Президент Республики Узбекистан **Ш.М. Мирзиёев** неизменно уделяет деятельности профсоюзов. А. Назейкин напомнил, что за значительный личный вклад в обеспечение социально-экономических интересов трудящихся республики, укрепление социального партнёрства на общенациональном уровне, повышение авторитета Федерации профсоюзов Узбекистана Президент Узбекистана награждён Почётным золотым знаком ВКП «За заслуги перед профдвижением».

Исполком рассмотрел вопрос «О роли профсоюзов в соблюдении условий охраны и безопасности труда в Республике Узбекистан». Доклад, сопровождаемый презентацией, сделала заведующий Отделом охраны труда Федерации профсоюзов **Нодира Гаибназарова**. В обсуждении темы принял участие сопредседатель Комиссии ВКП по вопросам охраны труда, экологии, здоровья и социальному обеспечению трудящихся, председатель МОП «Электропрофсоюз» **Василий Бондарев**.

В принятом постановлении Исполком ВКП отметил активную, целенаправленную, системную работу Федерации профсоюзов Узбекистана, по вопросам охраны труда.

Решено направить информацию членским организациям ВКП для использования опыта работы профсоюзов Узбекистана в практической деятельности.

Будет продолжена практика регулярных публикаций в информационных изданиях ВКП материалов о действиях профсоюзов государств Содружества по созданию здоровых и безопасных условий труда, а также об опыте работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний трудящихся.

Доклад ВКП и Международной ассоциации пенсионных и социальных фондов «О пенсионном обеспечении граждан в странах региона» представил Исполкому заместитель Генерального секретаря ВКП **Валерий Юрьев**. Руководители департаментов социального страхования профцентров Узбекистана и Азербайджана в своих сообщениях рассказали о работе профсоюзов этих стран по борьбе за достойные пенсии.

Было отмечено, что, несмотря на увеличение размера пенсий, уровень пенсионного обеспечения в регионе остаётся низким, финансовое состояние пенсионной системы нестабильно и зависит от слаженных действий государств, работодателей и профсоюзов.

В странах с 2018 по 2023 год повсеместно падала реальная покупательная способность пенсий, а количество лиц, проживающих за чертой бедности, среди которых вторую по численности группу после семей с несколькими детьми, занимают пенсионеры, неуклонно растёт.

Профсоюзами постоянно поднимаются вопросы о необходимости совершенствования и укрепления действующих пенсионных систем, которые напрямую связаны с решением задач повышения уровня заработной платы и доходов населения.

Исполком одобрил совместный Доклад ВКП и Международной ассоциации пенсионных и социальных фондов «О пенсионном обеспечении граждан в странах региона» и принял решение направить его в Исполнительный комитет СНГ, Межпарламентскую Ассамблею государств – участников СНГ, Евразийскую экономическую комиссию, а также в членские организации для использования в работе.

Исполком отметил значительную работу, проведенную членскими организациями по реализации мероприятий, направленных на улучшение пенсионного обеспечения

Членским организациям ВКП рекомендовано при работе с органами законодательной, исполнительной власти и управления государств Содружества, социальными партнерами всех уровней последовательно и целенаправленно добиваться создания необходимых условий для нормального функционирования пенсионных систем.

В ходе заседания состоялась церемония награждения руководителей Федерации профсоюзов.

За многолетнюю плодотворную работу в профсоюзах, значительный личный вклад в укрепление организационного единства Федерации профсоюзов Узбекистана, рабочей солидарности международного профсоюзного движения Председатель ФПУ **Рафиков Кудратулла Мирсагатович** награждён Почётным золотым знаком ВКП «За заслуги перед профдвижением».

Заместитель председателя ФПУ **Махмадалиев Бахтиёр Хасанович** удостоен Почётного серебряного знака «За заслуги перед профдвижением».

На заседании состоялся заинтересованный обмен мнениями по вопросам подготовки к предстоящему в декабре этого года X (внеочередному) Съезду ВКП, реформированию системы управления Конфедерацией, решению актуальных задач профсоюзного движения региона.

Федерация профсоюзов Узбекистана организовала для коллег интересную и познавательную культурную программу.

В СОВЕТЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МИГРАЦИОННЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВ СНГ

28 сентября в Ташкенте состоялось 27 заседание Совета руководителей миграционных органов (СМРО) государств – участников Содружества Независимых Государств.

В нем приняли участие делегации миграционных органов Азербайджана, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, России, Таджикистана, Узбекистана, а также Исполкома СНГ и Межпарламентской Ассамблеи СНГ. В качестве наблюдателей на заседании присутствовали представители Туркменистана, Евразийской экономической комиссии, Антитеррористического центра СНГ, Совета руководителей подразделений финансовой разведки СНГ.

От ВКП в заседании участвовала и выступила руководитель Департамента ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся **А. Баленко**.

Открыл и вёл заседание председатель СМРО, первый заместитель министра МВД России **А. Горовой**. Было рассмотрено 14 вопросов. С приветственным словом к участникам заседания обратился заместитель министра внутренних дел Республики Узбекистан **Б. Абдуллаев**, который отметил, что мировые события диктуют необходимость учета новых аспектов миграции, а также подчеркнул огромную роль современных технологий в сфере регулирования миграционных процессов.

В приветствии от Генерального секретаря – руководителя Секретариата Совета МПА СНГ **Д. Кобицкого** участникам встречи сообщалось, что одним из первых принятых МПА СНГ документов стала Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, в которой сказано, что «государства СНГ обяжутся соблюдать принцип свободы миграции населения между ними». «Миграцией как транснациональным явлением невозможно управлять эффективно в долгосрочном плане без координации и международного диалога. Благодаря тесному взаимодействию с Советом руководителей миграционных органов СНГ формирование модельной законодательной базы СНГ в сфере миграции осуществляется комплексно, с опорой на практические задачи и потребности стран Содружества», – сказано в обращении.

На заседании СРМО был подробно обсужден вопрос миграционной ситуации, об изменениях в национальном законодательстве

в области миграции и о правоприменительной практике миграционных органов государств СНГ. Открывая обсуждение, председатель СРМО, первый заместитель министра внутренних дел РФ **А. Горовой** отметил изменение парадигмы миграционных процессов и подчеркнул необходимость скоординировать деятельность миграционных органов в новых условиях.

В большинстве своём докладчики отмечали рост миграционного потока в 2023 году по сравнению с предыдущим периодом. Так, выросло число прибывших в Азербайджан, в Казахстан. В Россию прибыло мигрантов на 16,4% больше, чем за этот же период 2022 года, что составило почти 6 млн человек, из них 85% – из стран СНГ. В Узбекистан за первую половину 2023 года въехало иностранных граждан на 44,5% больше, чем за тот же период прошлого года (2,3 млн), в том числе на 43,8% (2,2 млн) – из стран СНГ.

Участники заседания ознакомились с опытом **Азербайджанской Республики** по расширению международных связей и укреплению сотрудничества с организациями гражданского общества, работающими в сфере миграции, а также мерами по усилению интеграции мигрантов в азербайджанское общество и информацией по созданию, использованию Государственной миграционной службой цифровых платформ.

Республика Беларусь проинформировала участников заседания о миграционной обстановке на фоне резкого сокращения КПП на границах с Польшей и прибалтийскими странами. Также была представлена информация о принимаемых в условиях дефицита кадров в стране мерах по привлечению и закреплению иностранной квалифицированной рабочей силы.

О шагах по либерализации и децентрализации, а также процессах цифровизации в сфере миграции сообщила **Республика Казахстан**.

Республика Кыргызстан сообщила о сохранении тенденции увеличения потока уезжающих на трудовую деятельность в другие страны. В целях совершенствования управления и регулирования миграционных процессов постановлением Правительства КР от 4 мая 2021 г. № 191 утверждена Концепция миграционной политики Кыргызской Республики на 2021–2030 годы. В настоящее время национальное законодательство Республики в сфере миграции претерпевает существенные изменения.

О планомерной работе по совершенствованию миграционного законодательства проинформировала слушателей **Российская Фе-**

дерация. За восемь месяцев текущего года издано в сфере миграции 6 федеральных законов, 6 указов президента, 9 постановлений, 25 распоряжений правительства, 14 ведомственных приказов МВД России. Наиболее значимым в прошлом году явился закон от 14 июля № 357-ФЗ, посвященный правовому положению иностранных граждан в Российской Федерации. Он предусматривает новый институт разрешения на проживание студентов, возможность иностранным гражданам – «безвизовикам» смены цели визита на цель «работа» без выезда из России, упрощенный порядок выдачи вида на жительство для ряда категорий иностранных граждан, в т. ч. специалистам в сфере информационных технологий и членам их семей и др.

Учитывая дефицит кадров и беспрецедентно низкий уровень безработицы в стране (ниже 3%), велика потребность в трудовых мигрантах. Одним из основных направлений миграционной политики является увеличение масштабов организованного привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности на территории России, совершенствование механизма оргнабора. Важной задачей также является широкое внедрение информационных технологий в сфере миграции, в том числе трудовой.

Республика Таджикистан представила информацию о миграционной ситуации, о мерах по предотвращению незаконной миграции в рамках выполнения Договора о коллективной безопасности по предотвращению незаконной миграции «НЕЛЕГАЛ».

Участники заседания были проинформированы о значительных мерах по совершенствованию законодательной базы в сфере миграции в **Республике Узбекистан**. В целях развития туризма ведется большая работа по созданию благоприятных условий для въезда в страну. В настоящее время граждане 55 стран могут въезжать в Республику по электронной визе. Большие успехи достигнуты по сокращению без гражданства в стране, что стало возможным благодаря принятию в марте 2020 года Закона «О гражданстве Республики Узбекистан» в новой редакции. Большое внимание уделяется развитию цифровых технологий, созданы и функционируют электронные автоматизированные системы «Е-гость», «Е-виза».

В ходе заседания участниками были рассмотрены вопросы об опыте проведения мероприятий и спецопераций по пресечению незаконной миграции, об опыте использования современных информационных технологий и взаимодействия со средствами мас-

совой информации, об опыте функционирования спецучреждений временного содержания задержанных иностранных граждан и др.

Учитывая необходимость актуализации Концепции общего миграционного пространства СНГ, действующей с 2012 года, членами Совета было принято решение обратиться в Межпарламентскую Ассамблею СНГ с предложением рассмотреть вопрос о подготовке проекта новой редакции указанной Концепции с учетом сегодняшних реалий.

На заседании рассмотрен вопрос о мерах реализации Заявления глав государств – участников СНГ о развитии сотрудничества в сфере миграции от 15 октября 2021 года, а также утверждены План работы Совета на 2024 год и график его заседаний на 2024–2025 годы.

В РАЗРАБОТКЕ – ПРОЕКТ МОДЕЛЬНОГО ЗАКОНА «О ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ»

12 октября в Таврическом дворце Санкт-Петербурга в очном и дистанционном формате состоялось первое заседание Рабочей группы по разработке проекта модельного закона «О платформенной занятости».

В нём приняли участие представители парламентов Беларуси, Казахстана, России, Таджикистана, Узбекистана, эксперты и сотрудники профильных организаций.

От ВКП в заседании участвовала руководитель Департамента по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся Александра Баленко.

Руководителем Рабочей группы был избран заместитель председателя Комитета Совета Федерации Федерального Собрания РФ по бюджету и финансовым рынкам, член Постоянной комиссии МПА СНГ по экономике и финансам **Андрей Епишин**.

В ходе заседания отмечалось, что разработка модельного закона нацелена на согласование подходов к регулированию платформенной занятости. Занятость посредством цифровых платформ получает все более широкое распространение в экономике. При этом на сегодняшний день в государствах СНГ отсутствуют единые правовые нормы по её регламентации. Необходимо определить формы правоотношений между платформой и занятыми на ней, особенности налогообложения для граждан, задействованных в этой сфере,

обеспечение их прав и социальных гарантий, порядок разрешения трудовых споров.

С докладом о результатах анализа законодательства государств – участников СНГ и о разработке концепции модельного закона о платформенной занятости выступил руководитель практики инфраструктуры и ГЧП АО «Лучший выбор» **Александр Долгов**. Был освещён ход работы над проектом закона с учётом поступивших замечаний и предложений.

Члены Рабочей группы обменялись мнениями о подходах к разработке проекта указанного модельного закона, отдельно остановившись на вопросе о целесообразности включения в проект закона положений о самозанятости. В ходе своего выступления А. Баленко представила участникам заседания солидарную позицию профсоюзов стран СНГ по ключевым вопросам регулирования платформенной занятости. Прежде всего это вопросы прав и гарантий занятых на платформе, их защищённости от социальных рисков.

Был определен порядок взаимодействия членов Рабочей группы в ходе проработки проекта модельного закона.

КРУГЛЫЙ СТОЛ ПО ПРОБЛЕМАМ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ В СНГ

2 ноября в Минске Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь совместно с Исполнительным комитетом СНГ проведён круглый стол «Стратегия активного долголетия – инструмент реализации социальной политики в интересах граждан старшего поколения в государствах – участниках СНГ». В круглом столе приняли участие представители Беларуси, России, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана, межгосударственных, межправительственных органов, представители министерств, ведомств, сотрудники Исполкома СНГ, Межпарламентской Ассамблеи СНГ.

От ВКП в работе круглого стала приняли участие руководитель Департамента по вопросам охраны труда, здоровья и социального обеспечения трудящихся **Ольга Крикунова** и заместитель руководителя Департамента **Оксана Васильева**.

Заседание открыл **Халмурад Рашидов** – заместитель директора Департамента гуманитарного сотрудничества, общеполитических и социальных проблем Исполкома СНГ.

Участники встречи обсудили направления социальной политики в области старения и активного долголетия стран Содружества, аспекты социального обслуживания, меры поддержки достойного уровня качества жизни пожилых граждан, а также рассмотрели современные инструменты реализации социальной включенности.

Ольга Крикунова выступила с докладом на тему «Старшее поколение: ситуация в государствах региона с позиции профсоюзов», в котором отметила два основных фактора, обеспечивающих благополучие граждан старшего поколения: пенсионное обеспечение и здравоохранение.

Участниками круглого стола была заслушана информация о приоритетах государственной политики в интересах граждан старшего возраста в странах региона и рассмотрен краткий статистический портрет людей старшего поколения в странах Содружества, положение пожилых граждан в государствах региона с позиции профсоюзов, а также обсуждено проведение в СНГ в 2024 году Года волонтерского движения.

Члены Комиссии приняли к сведению информацию «Об антимонопольном регулировании на цифровых рынках: опыт Российской Федерации». Практика ФАС России и зарубежных антимонопольных регуляторов показывает, что доминирующие на цифровых рынках субъекты могут осуществлять схожие антиконкурентные действия в цифровой среде на территориях нескольких государств. Это подтверждает необходимость дальнейшего взаимодействия антимонопольных органов стран СНГ по вопросам выявления и пресечения нарушений на цифровых рынках со стороны хозяйствующих субъектов. Важен обмен опытом, выработка согласованных подходов по вопросам регулирования цифровых рынков как в двустороннем формате, так и на площадке Межгосударственного совета по антимонопольной политике на основе разрабатываемого им модельного документа.

Так же на заседании был рассмотрен Доклад о развитии рынка страховых услуг в государствах – участниках СНГ. В Докладе приведена информация об основных показателях страхового рынка. Так, в государствах Содружества в совокупности осуществляют деятельность 412 страховщиков, наибольшее количество которых (158) функционирует в России. Кроме того, представлены ключевые направления развития страховых рынков стран СНГ, а также аспекты межгосударственного взаимодействия в данной сфере.

◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

В РАБОТЕ ПРОЕКТ «ВМЕСТЕ СПОСОБСТВУЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ В АРМЕНИИ»

Международная организация труда и Правительство Соединенных Штатов Америки в лице Департамента труда США подписали в 2020 году соглашение о реализации программы сотрудничества в целях развития в Армении, *сообщает сайт Конфедерации профсоюзов Армении*. Для управления работой проекта был создан Консультативный комитет проекта (ККП), который имеет полномочия давать рекомендации по стратегической ориентации проекта, а также по его реализации.

Конфедерация профсоюзов Армении является членом Консультативного комитета проекта в лице Отраслевого союза профессиональных союзов горняков, металлургов и ювелиров, Отраслевого союза профсоюзных организаций работников здравоохранения под руководством председателя Конфедерации профсоюзов Армении. Деятельность ККП осуществляется посредством проведения регулярных заседаний.

Очередное заседание Консультативного комитета проекта состоялось 16 ноября в офисном здании ООН.

Члены ККП заслушали информацию о ходе реализации проекта, а также коснулись проблем и вызовов, связанных с ситуацией в республике. ККП продолжит свою работу для завершения всех запланированных мероприятий без дополнительного финансирования.

Председатель ККП, заместитель министра труда и социальных вопросов Республики Армения **Рубен Саргсян** коснулся вопросов внедрения системы альтернативного разрешения трудовых споров в Республике Армения.

Председатель Конфедерации профсоюзов Армении **Элен Манасерян** в своем выступлении затронула тему судебных дел с трудовыми спорами, особенно с нарушениями прав профсоюзов, недостаточной информированности ответственных органов о роли профсоюзов и расширении уже внедренных для работников этих органов моделей обучения.

На заседании обсуждалось также использование отчетов участников мониторинговой платформы, созданной в рамках всеобъемлющего и расширенного соглашения между Арменией и Европейским союзом.

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

В ПРОФСОЮЗНОМ ВУЗЕ ВЫПУСК ПО НОВОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Международный университет Федерации профсоюзов Беларуси «МИТСО» следит за трендами на рынке труда и предлагает востребованные специальности по программе общего и углубленного высшего образования. Кроме того, здесь успешно функционирует Институт повышения квалификации и переподготовки кадров. 29 сентября состоялся выпуск по специальности «Управление персоналом».

Как отметил проректор университета Федерации профсоюзов Беларуси **Роман Дапиро**, два года назад после значительного перерыва в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров вновь состоялся набор на специальность «Управление персоналом».

«Нам приятно, что основной составляющей группы стали именно профсоюзные кадры и актив, ведь сегодня очень важно уметь работать с персоналом. Не секрет, что все страны европейского региона испытывают во многих областях дефицит квалифицированных сотрудников. Где найти кадры, как их удержать, как помочь развить их профессионализм – как раз всё это на протяжении 1 года и 8 месяцев изучали наши слушатели. Благодаря усердному труду преподавателей, студентов ИПКиП «МИТСО» сегодня есть возмож-

ность в торжественной обстановке вручить выпускникам дипломы государственного образца», – сообщил проректор.

Специальность «Управление персоналом» включает в себя теоретическое и практическое изучение таких важных дисциплин, как основы идеологии белорусского государства, управление организацией, основы права, психология управления, маркетинг персонала, кадровое делопроизводство, деловой этикет, конфликтология и многие другие.

Помимо квалификации «специалист по управлению персоналом», все люди с высшим образованием могут освоить в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров «МИТСО» специальности «Логистика», «Правоведение», «Социальное партнёрство и право», «Охрана труда в отраслях непромышленной сферы», «Экономика и управление на предприятии промышленности», «Международное право».

Заместитель председателя Федерации профсоюзов Беларуси **Вадим Грачев** убежден, что все представленные специальности позволяют укреплять профсоюзную вертикаль.

«У нас 24 тысячи первичных, 89 областных организаций, 15 отраслевых профсоюзов – конечно, профессиональные кадры нам

нужны в каждом регионе страны. С молодёжью мы активно работаем, уделяем повышению квалификации особое внимание. Сегодняшние выпускники получили в «МИТСО» важный опыт и знания, которыми обязательно нужно пользоваться в будущем. Ведь на

каждом жизненном этапе следует стремиться к чему-то новому. Нам хочется, чтобы с каждым годом качество нашего профсоюзного образования стремилось вверх. Ведь профсоюзы – это основа гражданского общества нашей страны», – считает Вадим Грачев.

ПРАВОВЫЕ ПРИЁМЫ КАЖДЫЙ МЕСЯЦ

Республиканский профсоюзный правовой приём граждан проходит каждый последний четверг месяца. Более сотни юристов Федерации профсоюзов Беларуси разъезжаются по регионам страны, чтобы оказать квалифицированную правовую помощь гражданам непосредственно в организациях и на предприятиях.

Чаще всего к профсоюзным юристам обращаются с такими проблемами, как незаконное увольнение, досрочное расторжение срочного трудового договора, неверное начисление заработной платы и дополнительных выплат, не соответствующий пра-

вилам окончательный расчет при увольнении. Также работники хотят больше узнать о материальной помощи на оздоровление и отдыхе в профсоюзных санаториях, трудовых и социальных отпусках, незаконно удержанных средствах, оплате командировочных расходов, работе по совместительству, дополнительных выходных днях для многодетных родителей и т.д.

При необходимости профсоюзные юристы не только консультируют, но и помогают составить процессуальные документы, а также подготовить обращения в соответствующие службы и государственные органы.

◆ **РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН**

У ВАС НА РАБОТЕ ПРОБЛЕМА? ВОТ НОМЕР ТЕЛЕФОНА ДОВЕРИЯ

Круглосуточный телефон доверия Рабочей группы Федерации профсоюзов Узбекистана с коротким номером 1211 постоянно находится на связи. Так, за сентябрь на телефон доверия поступило 155280 обращений.

Основную часть составили социальные вопросы – 55376, далее расположились жилищные – 26641, юридические – 16021, занятости – 13344, апелляции, связанные с коммунальной службой – 4289. По каждому обращению следует

реакция. Для ознакомления с проблемами, поднятыми в обращениях граждан, и оказания практической помощи в их решении, поставлен-

ные вопросы направлены в Совет Министров Республики Каракалпакстан, хокимияты областей и города Ташкента.

ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ ПРОФСОЮЗОВ И МОЛОДЁЖИ

В связи с Днём профессиональных союзов Узбекистана, который отмечается 11 ноября, в регионах республики, в трудовых коллективах предприятий, организаций и учреждений проводятся культурно-просветительские мероприятия, встречи поколений.

Одна из таких встреч была проведена Каракалпакстанским советом Федерации профсоюзов Узбекистана в форме открытого диалога с молодёжью.

На встрече со студенческой и трудящейся молодёжью в Нукусе внимание акцентировалось на сути и значении проводимых в стране по инициативе Главы государства крупномасштабных реформ, в основе которых – человек, его честь и достоинство.

На мероприятии молодые специалисты и студенты были ознакомлены со стратегией «Узбекистан – 2030», которая была разработана на основе демократических принципов и накопленного опыта в процессе реализации Стратегии развития Нового Узбекистана и результатов общественных обсуждений. Также представлена подробная информация о проводимых системных мероприятиях, направленных на дальнейшее повышение правовой культуры и социальной активно-

сти населения, особенно молодёжи. Разговор шёл о практической работе профсоюзов страны, её совершенствовании, изменениях и дополнениях, включаемых в коллективные договоры и соглашения.

Отмечалось, что Каракалпакстанский совет Федерации профсоюзов Узбекистана объединяет без малого 315 тысяч членов профсоюза, почти 115 тысяч из них молодёжь. В том числе свыше 40 тысяч – молодые специалисты, а чуть менее 50 с половиной тысяч – студенты вузов.

Не остались без внимания и вопросы защиты профсоюзами социально-экономических интересов и трудовых прав работников, всесторонней поддержки молодёжи посредством, в частности, содействия развитию способностей молодых людей, оплаты суммы учебных контрактов. В рамках мероприятия ряду активных молодых людей, а также студентам из малообеспеченных семей, с ограниченными физическими возможностями вручены учрежденные профсоюзами стипендии и путевки на бесплатной основе в лучшие санатории системы профсоюзов.

Участникам встречи за большую работу были вручены почётные грамоты.

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ВОПРОСАМ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ

В настоящее время сфера труда в Кыргызской Республике переживает серьезные изменения, в том числе связанные с изменением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах.

Количество трудоспособного населения в стране составляет более 2,5 млн человек, однако профсоюзным членством охвачено не более 20% трудящихся. В большей мере это связано с тем, что более 70% работающих граждан заняты в неформальном секторе. С ними не заключены трудовые договоры, они практически незащищены в правовом и социальном плане, отсутствуют гарантии пенсионного обеспечения в будущем.

При поддержке Международной организации труда начались консультации по вопросам реализации фундаментального права в сфере труда на свободу объединения в Кыргызской Республике в соответствии с конвенциями МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию», № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных договоров», № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и другими международными трудовыми нормами.

Состоялось обсуждение указанных вопросов в формате круглого стола.

Мероприятие прошло с участием главного специалиста по деятельности трудящихся Бюро МОТ для Восточной Европы и Центральной Азии **Гоча Александри** и экспертов МОТ из Женевы с приглашением депутатов Жогорку Кенеша КР, представителей госорганов, ассоциаций работодателей, объединений профсоюзов, международных организаций.

Среди обсуждаемых вопросов были следующие:

- Свобода объединения и право на объединение в профсоюзы как основополагающее право работников защищать и отстаивать свои законные интересы, в том числе для предотвращения и противодействия насилию и домогательствам в сфере труда.

- Текущая ситуация в Кыргызстане в сфере соблюдения основополагающих конвенций, гарантирующих свободу объединения и право на объединение в профсоюзы.

- Обсуждение дальнейших шагов по решению проблем, связанных с приведением национального законодательства и практики в соответствии с международными трудовыми нормами.

- Насилие и домогательства в сфере труда как угроза безопас-

ности и здоровью и проявление сопутствующих рисков.

- Разработка профсоюзных мероприятий для противодействия насилию и домогательствам на рабочем месте

Более глубокое проникновение в проблематику позволит социальным партнёрам сблизить позиции при разработке и согласовании основополагающих документов.

◆ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

ПРИ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ СОЗДАЁТСЯ СОВЕТ ПОКОЛЕНИЙ

10 октября в рамках празднования Дня профсоюзов Казахстана в центральном офисе Федерации профсоюзов Республики Казахстан в Астане состоялась торжественная встреча: «Профсоюзные ценности – из поколения в поколение», в которой приняли участие представители трёх поколений – ветераны, действующие профлидеры и молодёжные активисты крупнейшего профсоюзного объединения Казахстана.

Открывая встречу, председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан **Сатыбалды Даулеталин** напомнил, что, учитывая важную роль профсоюзов в развитии социально-трудовых отношений и защите трудовых прав работников, четыре года назад Постановлением Правительства 10 октября официально утверждён как День профсоюзов Республики Казахстан и включен в Перечень праздничных дат страны. Он высказал слова благодарности ветеранам профсоюзного движения за значимый вклад в становление, развитие и укрепление профсоюзов.

«В различных исторических разломах Федерация профсоюзов

смогла выстоять, сохраниться и развиваться как крупнейшая общественная организация страны, объединяющая в своих рядах около 2 млн членов профсоюза – представителей 16 тысяч первичных профсоюзных организаций, объединённых в 23 отраслевых и 17 территориальных профсоюзных объединений Федерации. Федерация профсоюзов чтит профсоюзные традиции и накопленный опыт профлидеров всех поколений, которые сумели сохранить и преумножить славные традиции профсоюзов – солидарность, сопричастность, созидание», – подчеркнул Сатыбалды Даулеталин.

Вспоминая вехи становления профсоюзного движения Казахстана, глава ФПРК напомнил об основных датах из истории, особо остановился на Основных направлениях деятельности Федерации профсоюзов в рамках принятой на XXVI Съезде Стратегии деятельности ФПРК на 2020–2025 годы «В единстве к справедливости и развитию».

Председатель Молодёжного совета ФПРК «Келешек» **Аян**

Салимгереев перечислил пять основных трендов профсоюзной молодёжной политики Федерации профсоюзов РК: концентрация на социальных и экономических проблемах молодёжи; привлечение в профсоюзные ряды молодёжи; волонтерство; работа с неформальным сектором; повышение вовлеченности в общественно-политические процессы, в вопросы реакции на изменения климата и справедливого энергетического перехода.

Приветствуя участников встречи, почетный ветеран ФПРК **Сиязбек Мукашев**, более 20 лет возглавлявший Федерацию профсоюзов РК, ныне кавалер высшей награды ФПРК – подвески «Профсоюзная слава», поблагодарил руководство Федерации профсоюзов за организацию встречи поколений.

«Сегодня здесь присутствуют подписанты первой Декларации об образовании Федерации профессиональных союзов Казахской ССР. Мы не сожалеем о пройденном пути. Вы смогли развить и укрепить профсоюзное сообщество. Мы шли на ощупь, выстраивая каркас современного профсоюзного движения. Перед нами в то время стояла задача «Три З»: занятость, законность и заработная плата. Сегодня у вас есть законы, программная база и ог-

ромный потенциал неравнодушных профлидеров и активистов. Я признателен нынешнему поколению за поступательное развитие нашей Федерации», – подчеркнул Сиязбек Мукашев.

Тему напутствий продолжил ветеран ФПРК **Абельгази Кусаинов**, возглавлявший Федерацию профсоюзов с 2013 по 2017 год. Он отметил несколько основных направлений в деятельности профсоюзов. «Жизнь меняется, наступила новая волна. В период геополитических кризисов профсоюзам необходимо развивать свою деятельность с позиции конфликтологии и уделять особое внимание сохранению социальной стабильности в обществе», – отметил Абельгази Кусаинов.

Оценкой пройденного пути и предстоящих задач поделились в своих выступлениях и другие ветераны профсоюзного движения: **Майра Амантаева, Туркпенбай Айжариков, Сарсенбай Мынбаев, Балсулу Наурызбаева, Владимир Жуков, Балбопе Иртаева,**

Молодые активисты с интересом отнеслись к воспоминаниям ветеранов, их воодушевил профсоюзный опыт прошлых лет в сочетании со свежим взглядом на современность.

ЗАСЛУГИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ КАЗАХСТАНСКОЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ТРУДА НАШЛИ ПРИЗНАНИЕ

По случаю Дня республики 25 октября Президент Казахстана **Касым-Жомарт Токаев** наградил

группу профсоюзных работников Казахстанской конфедерации труда государственными наградами за

значительный вклад в социально-экономическое и культурно-духовное развитие страны, укрепление дружбы и сотрудничества между народами, активную общественную деятельность.

Как сообщает пресс-служба Казахской конфедерации труда, министр труда и социальной защиты населения Республики Казахстан **Светлана Жакупова** вручила высокую государственную награду – Орден «Курмет» («Почёт») **Мурату Машкенову** – генеральному секретарю ККТ за вклад в развитие Республиканского объединения профсоюзов «Казахстанская Конфедерация труда».

В здании Алма-атинского союза профсоюзов состоялось торжественное награждение профсоюзных лидеров и активистов, приуроченное ко Дню Республики

Казахстан. Награды вручали заместитель генерального секретаря ККТ **Б. Каппаров** и председатель ТОП АСП **К. Каратаев**.

В приветственном слове Б. Каппаров отметил, что День республики является одним из самых значимых праздников в новой истории Казахстана. Все профсоюзные работники должны понимать, какими усилиями Казахстан обрел независимость и сумел сохранить стабильность и межнациональное согласие. Сохранение мира в стране является неотъемлемой задачей каждого профсоюзного активиста.

Награжденные профсоюзные лидеры и активисты выразили признательность за высокие награды и выразили готовность служить народу Казахстана, защищать законные права и интересы человека труда.

◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

ЗЕЛЁНАЯ ЭНЕРГЕТИКА ДАЁТ МНОГО ПРЕИМУЩЕСТВ

Председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана **Саттар Мехбалиев** в интервью средствам массовой информации высказал свою точку зрения на энергетическую политику страны.

«Азербайджан, который когда-то удовлетворял свои внутренние потребности в энергии за счёт импорта, в настоящее время передает энергию миру в результате правильно определённой и последовательно реализуемой полити-

ки Президента **Ильхама Алиева** в этой области. В условиях глубокого энергетического кризиса, с которым сталкивается Европа, Азербайджан считается важным маяком надежды», – отметил Саттар Мехбалиев.

По его словам, сегодня в настоящее время страна отдаёт предпочтение альтернативным источникам энергии, используя своё выгодное природно-географическое положение и климат,

проводит масштабные работы, и в этом направлении наблюдается заметная положительная динамика.

«Доля и вес возобновляемых источников в общем балансе производимой энергии увеличивается. Это имеет целый ряд преимуществ. Прежде всего они экологически безопасны, не загрязняют окружающую среду, практически неисчерпаемы и даже на небольшой площади доступны возможности их применения. Известно, что потенциал нашей страны для получения выгоды как от солнечной, так и от ветровой энергии огромен», – считает профлидер.

26 октября состоялась церемония открытия Гарадагской солнечной электростанции мощностью 230 Мвт, которая является крупнейшей в Каспийском регионе и

СНГ. Участие Президента Ильхама Алиева в церемонии является свидетельством его поддержки развития этой области. Интерес крупных компаний, в том числе компании «Масдар» из Объединенных Арабских Эмиратов, к стране, финансовые вложения в подобные проекты связаны с политической стабильностью и благоприятной инвестиционной средой, существующей в Азербайджане многие годы.

«Станция также снизит спрос на природный газ внутри страны, что будет способствовать увеличению его экспорта и росту финансовых возможностей, а значит, и решению социальных проблем. Это также важно с точки зрения трудоустройства и подготовки кадров», – сказал в заключение председатель Конфедерации профсоюзов Сатгар Мехбалиев.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

В ТРЁХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ОБСУДИЛИ ПРОЕКТ ЗАКОНА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

27 октября на очередном заседании Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений особо значимым для профсоюзов был вопрос о проекте федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации».

Законопроект представлял депутат Госдумы РФ, член Межфракционной рабочей группы «Солидарность», заместитель

председателя ФНПР **Андрей Исаев**. Он рассказал о необходимых поправках, внесённых в ходе законодательной работы в Государственной Думе в период после первого чтения (в феврале текущего года), о деятельном участии социальных партнёров в этой работе.

Качество проекта оценил Координатор профсоюзной стороны, Председатель ФНПР **Михаил Шмаков**.

«Это шаг вперед в сравнении с соответствующим законом 30-летней давности. Новый закон будет регулировать более тонкие моменты трудовых отношений, учитывать современную ситуацию в сфере труда. Закон становится вторым трудовым кодексом. Мы за то, чтобы он был открыт для дальнейшей проработки с участием всех сторон социального партнёрства. В проекте закона есть целый ряд позитивных изменений, отражающих инициативы профсоюзов, – отметил глава ФНПР. – Закреплено трёхстороннее участие в разработке и обсуждении нормативных правовых актов, госпрограмм в сфере занятости».

В законопроект по предложению профсоюзов включены также положения о ежегодной индексации минимальной и максимальной величин пособия по безработице с учетом роста потребительских цен. В качестве направлений государственной политики в сфере

занятости предусмотрены: защита национального рынка труда и содействие развитию социального партнёрства.

Вместе с тем М. Шмаков обратил внимание на то, что остается немало вопросов, которые предстоит решать на следующем этапе. Так, говоря о временном предоставлении персонала, глава ФНПР предложил убрать из Налогового кодекса лизинг работников как, по существу, реинкарнацию рабовладения.

«Социальные партнёры приветствуют практику совместной работы на площадке профильного комитета Госдумы, – подчеркнул профлидер. – Она доказала свою высокую эффективность при обсуждении нового закона о занятости. Рассчитываем, что работа над законами-спутниками и дальнейшее развитие законодательства о занятости также будет строиться на принципах социального партнёрства».

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ФНПР ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ О СОЗЫВЕ СЪЕЗДА

31 октября в Москве состоялось заседание Генерального совета Федерации независимых профсоюзов России, на котором рассмотрены вопросы о созыве XII Съезда Федерации и проведении отчетно-выборной кампании в 2024–2026 годах. С соответствующими докладами выступил заместитель председателя ФНПР **Давид Кришталь**.

Генеральный совет ФНПР принял решение созвать XII Съезд Федерации независимых профсоюзов России в феврале 2024 года в Москве. Точную дату поручено определить Исполкому ФНПР. В рамках мероприятия планируется рассмотреть вопрос о выборах председателя ФНПР, отчет Генсовета Федерации о деятельности по выполнению решений X,

XI Съездов, принять резолюции, Программу Федерации и внести изменения в Устав ФНПР.

Постановлением Генсовета установлена норма представительства – один делегат от 50 тысяч членов профсоюзов с учётом численности на 1 января 2023 года. Для членских организаций ФНПР с численностью менее установленной нормы – по одному делегату.

Утверждены составы рабочих групп по подготовке проекта Программы ФНПР, по внесению изменений в Устав ФНПР и по подготовке проекта Программы ФНПР. Даны конкретные поручения членским организациям ФНПР, постоянным комиссиям Генсовета и Аппарату ФНПР по организации мероприятий в рамках Съезда.

При этом Генсовет предложил ФНПР, членским организациям Федерации использовать

возможности предстоящей отчетно-выборной кампании для дальнейшей реализации Программы ФНПР «За справедливую экономику!», решения задач организационного, финансового и кадрового укрепления, внесения изменений в уставы и иные правовые акты членских организаций для приведения их в соответствие с законодательством Российской Федерации, Уставом ФНПР, Основными положениями устава общероссийского, межрегионального профсоюза.

ФНПР и её членским организациям также было предложено организовать всестороннее информационное освещение хода отчетно-выборной кампании в средствах массовой информации в целях пропаганды общественно-политической роли профсоюзов как организации коллективной защиты социально-экономических интересов трудящихся.

◆ **РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**

ПРОФЦЕНТР УЧАСТВУЕТ В НОРМАТИВНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ И ЗАНЯТИЙ

Федерация независимых профсоюзов Таджикистана на протяжении нескольких последних лет активно работает в рамках Межведомственной рабочей группы по разработке нормативно-правовой базы трудовых отношений республики. За годы независимости в национальное законодательство Таджикистана были имплементи-

рованы многие международные трудовые нормы.

В июле 2016 года была принята новая редакция Трудового кодекса РТ. Было разработано и принято свыше 20 нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения в республике.

Как известно, в период четвёртой промышленной революции

достаточно много профессий ушло в прошлое, и им на смену появились новые профессии и занятия. В мире каждые полгода обновляются технологии, соответственно и труд работников стал более инновационным. Отсюда назрела необходимость пересмотра перечня существующих профессий и занятий, а также их систематизации по принятым международным стандартам.

В настоящее время Межведомственная рабочая группа работает над разработкой Каталога профессий и Классификатора занятий РТ. В условиях новых трудовых отношений, а также появления на рынке труда новых занятий и профессий работодатели в отраслях народного хозяйства, зачастую не знают, как правильно организовать работу своих кадровых служб. Какие профессии относятся к государственной службе, какие к негосударственной и хозяйственной, а также какие устанавливать оклады тем или иным работникам.

Из-за отсутствия необходимых знаний и специалистов в данной области в вопросах формирования и утверждения штатных единиц в организациях и предприятиях сфер народного хозяйства возникли проблемы с оплатой труда работников. Нередки спорные моменты между работодателями и работниками по вопросу оплаты труда специалистов среднего и нижнего уровня. В данные споры профсоюзные организации включились

как представительные органы, защищающие права и интересы работников в рамках трудового законодательства и международных трудовых норм конвенций МОТ, которые ратифицированы Таджикистаном.

Эти и другие факторы повлияли на необходимость срочного пересмотра существующих нормативных документов, определяющих существующие занятия и профессии на рынке труда и регламентирующих оплату труда в различных отраслях экономики.

На протяжении прошедшего и текущего года Рабочая группа, в которую вошли специалисты со всех органов государственного управления, то есть министерств и ведомств, профсоюзов и работодателей, собирала необходимые материалы для определения количества существующих и необходимых отраслям экономики профессий для включения их в Каталог.

Классификатор занятий и Каталог профессий разработаны на основе Международной стандартной классификации занятий (ISCO-08).

Каталог профессий рекомендуется для использования широким кругом граждан, в том числе специалистами сферы труда, миграции и занятости населения, нормирования труда, подбора и подготовки кадров для различных отраслей и подотраслей национальной экономики.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

В НАЦИОНАЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО КОНСУЛЬТАЦИЯМ И КОЛЛЕКТИВНЫМ ПЕРЕГОВОРАМ

В повестку заседания Комиссии было включено обсуждение проекта закона о бюджете государственного социального страхования на 2024 год, проекта закона о фондах обязательного медицинского страхования на 2024 год, повышения минимальной заработной платы в стране.

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы предложила при разработке проекта закона о бюджете государственного социального страхования на 2024 год включить расходы на восстановление здоровья при санаторном лечении и реабилитации застрахованных лиц и установить их на уровне 80 млн леев. Также предложено увеличить расходы на летний отдых детей.

НКПМ предложила также увеличить трансферты из государственного бюджета на страхование нетрудоустроенных лиц, предусмотренные в Законе об обязательном медицинском страховании от 1998 года, которые Правительство имеет возможность застраховать, начиная с численности безработных по состоянию на 31 декабря года, предшествующего года, и страхового взноса обязательной медицинской помощи, рассчитанного в сумме, установленной на 2024 год в размере 12636 леев.

Профсоюзная сторона предложила внести изменения в Закон

от 2002 года о размере, порядке и условиях уплаты взносов по обязательному медицинскому страхованию путём замены фразы «представляющей собой утвержденную сумму трансфертов из государственного бюджета в фонды обязательного медицинского страхования за предыдущий год», индексируется с индексом потребительских цен за предыдущий год» фразой «представляющей собой сумму, полученную из числа нетрудоустроенных лиц, для которых Правительство выступает страховщиком (по состоянию на 31 декабря года, предшествующего управляющему году), и взнос по обязательному медицинскому страхованию, исчисляемый в фиксированной сумме».

Что касается повышения минимальной заработной платы в стране, представители Министерства труда и социальной защиты заявили, что в ближайшее время Правительство после консультаций с социальными партнёрами разработает план мер на ближайшие три года, направленный на улучшение ситуации в этой сфере.

Представители профсоюзов ранее неоднократно настаивали на необходимости повышения минимальной заработной платы в стране. Директива Европейского парламента и Совета ЕС об адекватной минимальной заработной

плате гласит, что минимальная заработная плата в каждой стране должна составлять не менее 50% средней заработной платы. В Республике Молдова 50-процентная норма от прогнозируемой средней заработной платы на 2023 год (11700 леев) приведёт к минимальной зарплате в 5850 леев.

Предложения профсоюзов по пересмотру минимального размера оплаты труда по стране предполагают принятие постановления Правительства, предусматривающего установление минимального размера оплаты труда по среднемесячной заработной плате по стране в размере 50% прогнозируемой среднемесячной заработ-

ной платы; постепенное повышение минимальной заработной платы в течение года до достижения показателя, установленного на европейском уровне, а также транспонирование Директивы Европейского парламента и Совета ЕС о адекватной минимальной заработной плате в Европейском союзе и её реализация к концу 2024 года.

Тема, связанная с необходимостью повышения минимальной заработной платы в стране, ранее обсуждалась руководством НКПМ на встрече с министром финансов **Петру Ротару**, где рассматривались возможности бюджета в этом отношении.

◆ ГРУЗИЯ

ПРОФЛИДЕР ИЗБРАН ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ СОВЕТА ПРИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Председателем Правления Консультативного совета при Инспекции труда во второй раз сроком на два года был избран **Ираклий Петриашвили**, председатель Объединения профсоюзов Грузии.

На заседании были утверждены правила деятельности Консультативного совета. На встрече шёл также разговор о необходимости определения достойной минимальной заработной платы.

Обсуждены планируемые изменения в определении минимальной заработной платы медицинского персонала, согласно которым оплата труда следующего

медицинского персонала должна быть обеспечена не ниже минимальной почасовой оплаты труда:

врачу – не менее 7 лари в час;
медсестре – не менее 4,4 лари в час;

младшему врачу – не менее 5 лари в час;

помощнику медицинской сестры – не менее 3,5 лари в час;

акушерке – не менее 4,4 лари в час;

санитарке – не менее 3 лари в час.

Благодаря предыдущему пакету изменений 15 тыс. врачей и медсестер улучшили свое материальное положение, а благодаря

этому решению выгоду получают около 6 тыс. работников.

Несмотря на определённые положительные изменения, профсоюзы активно работают над улучшением представленного минимального порога и установлением достойного стандарта минимальной заработной платы в стране.

Члены Совета также рассмотрели меры, которые необходимо осуществить для перехода к всеобщему здравоохранению, планируемые ожидаемые изменения и проект постановления правительства Грузии «Об утверждении порядка и процедур периодического осмотра работников на факт зависимости и потребления веществ, включенных в I, II и III перечень веществ, подлежащих специальной контролю».

На заседании также обсуждались рекомендации, выданные Народным защитником на основании жалоб профсоюзов, согласно которым Консультативный совет должен разработать правила, направленные на надлежащую защиту коллективных трудовых прав и предотвращение дискриминации по признаку членства в профсоюзах.

Члены Совета согласились, что будут запланированы активные информационные кампании для повышения осведомленности работодателей и работников о трудовом законодательстве и правах. Ассоциации бизнеса будут участвовать в разработке руководящих принципов, которые должны быть определены с привлечением инспекции труда, профсоюзов и работодателей.

◆ **МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ**

СОВЕТ СОБРАЛСЯ В ТАДЖИКИСТАНЕ

По приглашению профсоюза железнодорожников Таджикистана 8 ноября в городе Душанбе прошло заседание Совета Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников.

Участие в нём приняли члены Совета, руководители и делегации профсоюзов Азербайджана, Армении, Белоруссии, Грузии, Казахстана, Кыргызстана, России, Таджикистана, Узбекистана, руководители ГУП «Таджикская железная дорога», Федерации не-

зависимых профсоюзов Таджикистана.

Заседание вели председатель МКПЖ, председатель Роспрофжел **С.И. Черногаев** и генеральный секретарь Конфедерации **Г.Н. Косялапов**.

Заслушано сообщение председателя профсоюза железнодорожников Таджикистана **З.Т. Хамидова** о социальной политике и практике социального взаимодействия на железнодорожном транспорте республики.

Рассмотрена текущая ситуация и действия членских организаций МКПЖ по защите интересов членов профсоюза при меняющихся условиях труда; подходы членских организаций к цифровизации управленческих, организационных функций и финансовой деятельности профсоюзов; ход работы по выполнению меморандумов о приграничном сотрудничестве профсоюзов МКПЖ, плана основных мероприятий 2023 года и ряд текущих вопросов жизни Конфедерации.

Отмечено, что в целом выполняются решения VII Конгресса МКПЖ, заседаний Совета и план основных мероприятий на 2023 год.

Профсоюзами Азербайджана, Беларуси, Грузии, Кыргызстана, Литвы, России, Узбекистана и Эстонии в 2022–2023 годах подписаны новые соглашения и коллективные договоры.

Казпрофтранс начаты переговоры по новому коллективному договору с Национальной компанией «Казахстан темир жолы».

В Договоре Кыргызпрофсожа с новым руководством дороги сохранены гарантии трудящимся, но исключены меры по поддержке профсоюза.

На Белорусской, Молдавской, Литовской и Эстонской железных дорогах приостановлено выполнение отдельных пунктов договоров; на Молдавской железной дороге отмечается задержка в выплате зарплаты на 2–3 месяца.

При меняющихся условиях труда среди основных тенденций

коллективно-договорной работы профсоюзов МКПЖ отмечается стремление к распространению всех гарантий только на членов профсоюза, преобладание нечетких формулировок по индексации заработной платы (кроме коллективного договора РОСПРОФЖЕЛ с ОАО «РЖД»), отсутствие гарантий индексации заработной платы выше уровня инфляции в соответствии с принятым решением V Конгресса МКПЖ. Вместе с тем новые соглашения и договоры подписаны на хороших условиях с сохранением и даже расширением гарантий для трудящихся.

Благодаря начатой активной работе по созданию новых организаций профсоюзами Казахстана и России, впервые за многие годы, их численность по итогам 2022 года увеличилась.

Получает всё большую поддержку приграничное сотрудничество профсоюзов железнодорожников, в контексте общей политики Конфедерации было проведено почти 20 мероприятий. Особо отмечается придание международного характера железнодорожным спортивным играм РОСПРОФЖЕЛ «Мы вместе!», прошедшим 11–16 сентября в Кисловодске, где приняли участие команды профсоюзов железнодорожников Армении и Беларуси.

Хозяева встречи – профсоюз железнодорожников Таджикистана организовали для коллег разнообразную культурную и познавательную программу.

ОТ СОВЕТСКИХ ПРОФСОЮЗОВ К СОВРЕМЕННЫМ ПРОФСОЮЗАМ РОССИИ¹

Михаил ШМАКОВ,

Председатель

Федерации независимых профсоюзов России

Профсоюзам Российского государства 118 лет. Началом отсчета нашей истории служит известный Манифест царя Николая II от 18 (31) октября 1905 года. За эти годы в истории страны было многое – войны, революции, смены курсов социально-экономического развития, но профсоюзы, как особый тип объединения граждан, существовали и действовали и при царе, и при комиссарах, и при генеральных секретарях, и при «демократах» и президентах, опираясь на свою идеологию – защиту социально-экономических интересов трудящихся, членов профсоюзов. И в советское время ВЦСПС было не просто действовать – только с 1945 по 1990 год сменилось семь правительств. Мы сегодня работаем с 14-м правительством с 1993 года, и каждый раз многое приходится начинать заново, опираясь на опыт и наследство предшествующих поколений профсоюзников.

Федерация независимых профсоюзов России была создана в 1990 году на учредительном съезде профсоюзов Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (РСФСР). Учреждение ФНПР происходило в стремительное и слегка мутноватое время перестройки. Когда многие уже начинали из государственного имущества строить собственные, частные, коммерческие «райки». К концу 1993 года политическая система в России была силовым порядком сменена с парламентской на президентскую. А на смену распадающейся централизованной экономики волевым порядком, сверху, начался процесс чековой и просто приватизации бывшего государственного (или точнее – общенародного) имущества.

Период с 1990 по 1993 год ФНПР провела в попытках построить рабочие отношения с властью, определиться в политическом смысле, начать отстраивать систему социального государства, социального партнерства. Попытки эти были в большинстве своем не успешны. И не по вине профсоюзов.

¹ Доклад на заседании Генерального совета ФНПР 1 ноября 2023 года.

Это был период, когда заложенные при учреждении ФНПР в существовавших тогда политических и экономических реалиях уставные, организационные и финансовые «мины» стали основанием для серьезных внутренних расколов. Жертвой октябрьского кризиса 1993 года стал не только расстрелянный парламент, но и руководство ФНПР. В середине октября 1993 года вопрос стоял о возможном запрете организации или ее преобразовании в аморфную конфедерацию. То есть в дополнительном ослаблении и без того не крепких внутриорганизационных связей.

В октябре 1993 года к руководству ФНПР пришла новая команда, и данный доклад о последующем периоде перехода от советских профсоюзов к современным является фактически отчетом о нашей общей проделанной работе.

Обычно подобные доклады начинаются с политики, переходят к экономике и только затем говорят о внутренних вопросах организации. Все эти сведения содержатся в розданных вам материалах, и я уверен, что они вызовут немалый интерес.

Хочу сказать сразу о главном нашем общем достижении. Нам удалось сохранить и укрепить профсоюзную структуру в стране. Более 19 миллионов членов профсоюзов, входящих в ФНПР, без малого 200 тысяч штатных профсоюзных работников, один миллион четыреста тысяч профсоюзных активистов. Все они объединены в матричную систему членских организаций ФНПР: отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений.

Но дело не только в масштабах и больших числах. Нам удалось за эти годы усовершенствовать и сплотить профсоюзную структуру. На смену «праздника непослушания» любым общим решениям, который «отмечали» российские профсоюзы в начале 90-х, нам с вами удалось восстановить принцип реального «демократического централизма», который означает – демократически обсуждаем возможные решения и принимаем их, а затем централизованно их выполняем.

Синхронизированы уставы территориальных объединений организаций профсоюзов с соответствующей главой устава ФНПР (и это не привело к нарушению демократических принципов, как некоторые опасались). Отраслевые профсоюзы существенно переработали свои уставные документы.

За эти годы в структуре ФНПР появилось восемь новых территориальных профобъединений, и мы не потеряли ни один регион. (Хотя проблема усиления ТООПов – организационного и финансового – стоит на повестке дня.) Исключив диктат в отношении отраслевых профсоюзов, действуя в основном убеждении, мы добились, тем не менее, за эти годы объединения восьми отраслевых профсоюзов в более крупные и сильные структуры. (Иногда, правда, вспоминается опыт ВЦСПС, который директивно

объединял и разъединял многие профсоюзы. Но – как говорит пословица – кто старое помянет, тому глаз вон. И добавляет: а кто забудет – тому оба).

В ряды ФНПР за эти годы вернулись еще в начале 2000-х годов отраслевые профсоюзы, вошедшие в число опорных – ГМПР и Роспрофжел.

Восстановлена единая кадровая политика. Сейчас, кстати, наша проблема не отсутствие молодежи среди членов и активистов профсоюзов, а вопрос – как правильно встроить это множество молодых, активных и обученных молодых людей в ограниченное число мест выборных профсоюзных работников и сотрудников профсоюзных структур.

Не просто успешно выжили, но растут и развиваются наши учебные центры – Академия труда и социальных отношений и Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. Учебные профсоюзные учреждения такого уровня можно во всем мире встретить у профсоюзов разве что Китая.

Удалось заменить бывшую профсоюзную газету «Труд» не только газетой «Солидарность», но и новыми информационными интернет-инструментами, позволяющими успешно работать в социальных сетях.

По большому счету, с точки зрения отладки внутренней работы из организационно-управленческих механизмов сегодня на повестке дня стоит задача добиться реализации уже принятого решения о переходе на одноканальное финансирование внутри Федерации. Это позволит существенно повысить эффективность работы отраслевых профсоюзов, создать устойчивую финансовую основу для работы территориальных профсоюзных объединений, перевести распределение членских взносов в справедливый, открытый и единый для всей работы формат.

Также наше огромное достижение за эти годы – принятые и реализованные на практике нормативы и инструменты социального партнерства. Напомню, что после формального принятия Президентом Ельциным в январе 1992 году указа о создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений она, по сути, так и не заработала. Сейчас странно представить ситуацию, когда заседания РТК бойкотирует сторона правительства. А ведь на начальном этапе в 1992 году все было именно так. Не было и разговора о том, чтобы законопроекты, относящиеся к социально-трудовой тематике, проходили предварительную экспертную оценку и обсуждение на площадке РТК. Сейчас такой механизм зафиксирован в регламенте работы Государственной Думы. Что уж тогда говорить о региональных трехсторонних комиссиях или соглашениях на начало 90-х?! На сегодня – 85 соглашений работают в регионах страны, заключено 56 отраслевых соглашений и более 115 тысяч коллективных договоров. По сравнению с началом 90-х это «две большие разницы», как говорят в русском городе Одессе.

Еще раз напомню, мы успешно преодолели период, когда в коллективных договорах и соглашениях фактически переписывались нормы трудового законодательства. Сейчас – это документы, повышающие права и гарантии работников, по сравнению с минимальными законодательными гарантиями.

Очевидно, что для профсоюзов инструментами для обеспечения дальнейшего роста зарплат на предстоящий период остается система коллективных договоров, региональных и отраслевых соглашений, Генерального соглашения. Именно в связи с тем, что сейчас эти договоры и соглашения реально работают на благо трудящихся, учащаются попытки ряда недобросовестных работодателей под надуманными предлогами отказаться от их подписания. Большинство таких работодателей не входят в свои объединения, по сути, игнорируют систему и институты социального партнерства. Задачей для профсоюзов является максимальное продвижение идеи об обязательности вхождения работодателей в профильные объединения и создание определенных привилегий для них.

Назову важнейшие наши законодательные достижения за это время. Закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон «О запрете заемного труда», профсоюзные предложения в наш главный закон – Конституцию. И, конечно, огромным нашим содержательным и процедурным достижением стало принятие в 2001 году Трудового кодекса, признанного на международном уровне лучшим в мире. Под процедурным достижением я имею в виду созданный механизм коллективного обсуждения и принятия, как самого Кодекса, так и последующих поправок в него. Этот механизм, кстати, прекрасно себя зарекомендовал и позже, например, когда мы смогли оперативно разработать Закон «О дистанционной работе», который справедливо распределил права и обязанности работников и работодателей в период пандемии, а также совсем «свежий» Закон о занятости.

Отдельным большим направлением была и остается работа с законодательными органами власти. Эта работа относится не только к созданию законопроектов, содействию их принятию и использованию механизма недопуска к рассмотрению тех законопроектов, которые ухудшают действующее законодательство (такой механизм «позитивной фильтрации» успешно работает в виде Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). Речь идет также о продвижении профсоюзных представителей в состав региональных законодательных собраний и Государственную Думу.

За тридцать лет мы прошли путь от советских депутатов, выбиравшихся по профсоюзной квоте, к партийным спискам, в которые еще, что называется, «пойди попади», а попав – вынужден подчиняться фракционной дисциплине. Опыт двух попыток создания профсоюзной

партии «Союза труда» в XX и XXI веках показал – мы пока не созрели организационно и финансово для своей партии. Но это не отрицает задачу создания внутренней системы подготовки активистов, готовых идти в политику и последующей коммуникации с ними. Необходимо совершенствовать и организационно структурировать работу с профсоюзными кандидатами в депутаты и уже состоявшимися народными избранниками. С начала 2000-х годов в Государственной Думе успешно работает межфракционная депутатская группа «Солидарность», которая помогает нам в продвижении законов, нужных работникам.

Профсоюзы России за тридцать лет прошли огромный путь от многомиллионных акций с требованиями возврата долгов по заработной плате в 90-е годы и, добившись успеха в этом, к системной работе и дискуссиям с властью по самым острым вопросам. Даже в период острейшей полемики по вопросу повышения пенсионного возраста мы смогли настоять на поправках, которые поддержал Президент и которые серьезно улучшили первоначальный вариант изменений.

Профсоюзы считают пенсии отложенной частью заработной платы работников, поскольку они формируются из социальных взносов, размер которых зависит от размеров заработной платы конкретного человека. Нужно отметить, что пройдя долгий путь и претерпевая многочисленные изменения, пенсионная система в стране пока далека от оптимального варианта. В стране как росло, так и растет число пожилых людей, потенциальных пенсионеров. Повысив пенсионный возраст, государство отодвинуло решение проблемы на несколько лет. Однако само по себе решение пока не представлено обществу, не сформулировано и не прошло общественное обсуждение. Более того, продолжающееся старение общества и демографическая яма последнего года могут привести в перспективе к трагическим последствиям для пенсий будущих поколений. Совершенно справедливо и поделом был разрушен механизм перекачки денег работников из системы обязательного государственного пенсионного страхования в негосударственные фонды, где деньги зачастую расхищались. Однако иной вариант, определивший судьбу добровольных пенсионных накоплений граждан вместо нынешней «заморозки» – пока также отсутствует. Задача формирования прозрачной и эффективной пенсионной системы, включающей как государственное обязательное пенсионное страхование, так и добровольные пенсионные накопления работников, – актуальна и крайне важна.

Несмотря на то что на излете советских профсоюзов в 1992 году Президент Ельцин своим указом лишил профсоюзы управления социальным страхованием, это не привело к краху санаторно-курортной системы профсоюзов. Да, нам пришлось поддерживать эту систему самостоятельно. Но мы во многом её сохранили. И даже смогли с 2007 года

запустить программу «Профсоюзная путевка», в которой двадцатипроцентные скидки членам профсоюза предоставляет уже не соцстрах и не Шурочка из бухгалтерии, а, по сути, профсоюзный бюджет. Это наше огромное социальное достижение, которым нужно гордиться.

Конечно, все перемены происходили не сами собой, не автоматически, а благодаря людям – активистам, коллегам и товарищам, которые творчески и беззаветно отдавали себя нашему общему делу. И сегодня хочу вспомнить основоположников:

Осинкина Евгения Николаевича,
Сурикова Алексея Ивановича,
Бреусова Анатолия Федоровича,
Макарова Евгения Ивановича,
Нагайцева Михаила Дмитриевича,
Таова Пшикана Кесовича,
Воронина Василия Петровича,
Широкопояса Анатолия Даниловича,
Исаева Андрея Константиновича,
Тарасенко Михаила Васильевича,
Будько Виталия Ивановича,
Гаджиева Станислава Магомед-Саламовича,
Самирханова Амирхана Миркадамовича,
Зотова Николая Михайловича,
Фролову Татьяну Леонидовну,
Назейкина Анатолия Георгиевича,
Миронова Льва Алексеевича,
Яковлева Владимира Михайловича,
Василевского Александра Дмитриевича,
Кузьменко Михаила Михайловича,
Попелло Сергея Алексеевича,
Стрелу Галину Ивановну,
Крылову Елену Витальевну,
Деревяшкина Геннадия Иосифовича,
Шанина Игоря Григорьевича и многих других.

Полное перечисление займет много времени, но мы их помним и благодарны всем.

За тридцать лет мир вокруг нас изменился. Одновременно с крахом СССР наступил и фактический крах Всемирной федерации профсоюзов, в которой состоял ВЦСПС. И ФНПР, и отраслевым профсоюзам России было необходимо найти свое место в международных объединениях. Не ради простого представительства, но для объединения усилий по продвижению более высоких социальных стандартов для работников всех стран. Начало XXI века прошло под знаком объединения большинст-

ва профобъединений мира под флагом Международной конфедерации профсоюзов. У нас получалось совместно работать в Международной организации труда, на других международных площадках. Результаты для работников России заключались в новых ратифицированных конвенциях, например 102-я конвенция МОТ «О минимальных нормах социального обеспечения», ратифицированной Россией в 2018 году.

Но в прошлом году все изменилось. ФНПР приостановила свое членство в МКП в связи с совершенно неприличной русофобской риторикой и обвинениями в адрес России, которые воспроизводили представители существенной части профцентров Западной Европы. С этого решения прошло больше года и сейчас, думаю, даже у самых энергичных наших критиков упал градус эмоциональных реакций. Нас совершенно не радуют внутренние коррупционные скандалы, которые за прошедший год привели к смене руководства МКП. Как говорится, когда наступает отлив, становится ясно, кто купался без штанов. Как говорится, «бачили очи що куповали».

Меняется мир и сейчас. И не в последний раз. На смену миру глобализации, в котором цепочки поставок связывали интересы не только бизнеса, но и трудящихся, пришел мир санкций, торговых ограничений, вызванных столкновениями между государствами. Конфигурация новых политических и экономических интересов государств не может не оказывать влияние на международные профсоюзные объединения. Думаю, что российским профсоюзам нужно внимательнее присмотреться к возможным союзам внутри профсоюзной части БРИКС, тем более учитывая текущее и перспективное увеличение числа участников этого политико-экономического объединения.

Профсоюзы России в технологическом смысле прошли за эти годы путь, образно говоря, «от сохи» телефона и факса к внедрению электронного документооборота, работе с персональными данными, CRM (си эр эм) системами, собственными базами данных и мобильными приложениями. Примерно тот же путь одновременно с нами проходит бизнес и государство. Цифровизация сейчас активно внедряется в России в виде разных инструментов и процессов. Это не только сервисы, которые облегчают гражданам общение с государственными органами. Это и начинающееся введение цифрового рубля, которое позволит сделать прозрачными для государства не только финансовые потоки предприятий и учреждений (что имеет перспективы в части борьбы с расхищением государственных средств), но и расходы и доходы простого работника.

Подобный уровень финансовой прозрачности, сопряженный с иными возможностями контроля за передвижением, гражданской позицией, высказываниями граждан, крайне опасен и требует защиты не только от возможного использования террористами, но и неправомерного ис-

пользования недобросовестными чиновниками. И фактически может приводить к «новому рабству».

Для профсоюзов использование сервисов, разрабатываемых государством, может дать новые результаты в смысле роста числа профсоюзных возможностей для работников. Кроме того, углубление цифровизации текущей работы профсоюзов продолжает быть на повестке дня.

За тридцать лет мы прошли путь от структур, встроенных в государственный аппарат управления, к самостоятельным организациям, крупнейшей общественной организации в стране. По сути, мы даже выполняем некоторые государственные функции, например подготовки и экспертной оценки законопроектов в РТК. Другое дело, что, в отличие от ВЦСПС, у нас нет полномочий на совместные постановления с Советом министров. Но это не мешает нам быть современными, независимыми и эффективными. А собрав помощь для наших новых территорий за год на 1 миллиард двести миллионов рублей, профсоюзы подтвердили, что мы еще и по-настоящему патриотическая организация. В отличие от некоторых растерявшихся...

Я уже читал шутку о том, что-де Шмаков успел вывести профсоюзы из советских в современные на десять лет быстрее Моисея. В каждой шутке только доля шутки. Мы с вами прошли большой путь. На этом пути нас окружала не пустыня, а сложный мир. В котором были и союзники (временные или постоянные), и активные противники. Тридцать лет цифра большая. Но мы от нее не впадаем в ступор или эйфорию. Как писал Владимир Высоцкий, «жалею вас, приверженцы фатальных дат и цифр, томитесь как наложницы в гареме. Срок жизни увеличился и, может быть, концы поэтов отодвинулись на время».

Профсоюзные лидеры – на работе не поэты. Но мы и не фаталисты. Мы просто оцениваем большой путь, который прошла наша организация. Прошли мы все вместе. Иногда, теряя товарищей. Теперь перед нами новые задачи в жизни, в экономике, управленческие и финансовые.

Сегодня мы живем не просто в эпоху перемен. Мы живем в период целенаправленной хаотизации мира. Недруги не только навязали нам не нужную гибридную войну на Украине, но и открыто говорят о своей цели – уничтожить Россию. Поэтому для всех нас актуальна задача всемерной поддержки СВО, наших бойцов, защищающих страну от рецидивов фашизма и нацизма. Мы должны беречь нашу страну от попыток раскола и развала, потому что только сильная страна с мудрым и решительным лидером способна защитить своих граждан, а ответственные граждане способны защитить свою страну.

Наш девиз – Единство, Солидарность, Справедливость! И мы должны следовать сегодня ему с удвоенной силой!

Перед Федерацией независимых профсоюзов России – новые горизонты. И мы их снова достигнем, как достигали и раньше!

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОБЛЮДЕНИИ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Нодира ГАИБНАЗАРОВА,
*заведующий Отделом охраны труда
Федерации профсоюзов Узбекистана*

Обеспечение безопасности и охраны труда – одно из важнейших направлений деятельности профсоюзов республики.

Мы стремимся реализовать комплексный подход, позволяющий свести воедино все усилия и действия, направленные на повышение эффективности предпринимаемых мер по безопасности и охране труда, включая нормотворческую деятельность, анализ статистических данных, распространение информации.

Узбекистан в последние годы добился значительных успехов в обеспечении в стране интересов, чести и достоинства человека, либерализации экономики и выходе на мировые рынки. Были полностью искоренены принудительный и детский труд, есть результаты по обеспечению свободы слова и совести, гендерного равенства.

Экономика республики имеет многоотраслевой характер. В ней представлены такие отрасли, как угольная, горнорудная, металлургическая, химическая, нефтегазодобывающая, нефтегазоперерабатывающая, агропромышленный комплекс. Поэтому проблема формирования действенных механизмов защиты трудовых прав работников и охраны труда в силу сложных сочетаниях профессиональных рисков становится все более актуальной.

Охрана труда, как система обеспечения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, не может рассматриваться в отрыве от социально-экономического положения организации, потому что тесно связана с состоянием экономики, основных фондов, окружающей среды и уровнем лечебно-профилактического обслуживания, обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты работающих, с качеством обучения, научным и информационным потенциалом.

Для решения проблем в области охраны труда осуществляется тесное взаимодействие профсоюзов с Министерством занятости и сокращения бедности, объединениями работодателей.

2023 год стал одним из важнейших этапов в построении нового Узбекистана на законодательном уровне на благо работникам и всему народу.

С 1 мая вступила в силу обновленная Конституция, принятая на референдуме 30 апреля 2023 года. В новую редакцию основного закона добавлено 27 статей, их число увеличилось с 128 до 155, вместе с поправками текст обновился на 65%.

В новой редакции у государства становится больше обязательств перед гражданами. Главные из них – обеспечение нуждающихся жильем, минимальный размер заработной платы, доступ к образованию и здравоохранению. Запрещаются детский труд, отменяется смертная казнь.

Кроме этого, в стране 30 апреля 2023 года вступил в силу обновлённый Трудовой кодекс. Он значительно расширен и включает в себя 7 разделов, 34 главы и 581 статью. Одним из основных задач Кодекса является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, включая право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и безопасные условия труда и на защиту от безработицы.

В новом ТК вопросы охраны труда регулирует глава 20, которая состоит из двух параграфов. Статьи данной главы раскрывают понятие и требования охраны труда, средства и материалы, выделяемые работодателем на мероприятия по охране труда, особенности правового регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников, а также права и обязанности работника в области охраны труда. Устанавливается, что работники имеют право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также получение полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям, – задача работодателя. Работодателю вменяется в обязанность предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

В Кодексе отдельной статьей даны понятия неблагоприятных условий труда и неблагоприятных природно-климатических условий.

Неблагоприятные условия труда, которые оказывают неблагоприятное воздействие на работоспособность и здоровье работника, определяются на основе аттестации по условиям труда и безопасности оборудования конкретных рабочих мест.

Аттестация рабочих мест по условиям труда является важнейшим инструментом в профилактике производственного травматизма и минимизации профессиональных рисков. По итогам её проведения прово-

дятся мероприятия по улучшению условий труда, а также определяется необходимость предоставления компенсаций тем работникам, которые фактически заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Специалистами по охране труда, а также уполномоченными по охране труда изучен вопрос о предоставлении работодателями дополнительных льгот за работу в неблагоприятных условиях труда.

Ситуация выглядит так:

- бесплатно получают молоко и другие равноценные пищевые продукты 66646 тыс. человек;
- бесплатно получают лечебно-профилактическое питание 19839 тыс. человек;
- имеют право на выход на пенсию на льготных условиях 25655 тыс. человек;
- получают дополнительные трудовые отпуска 176341 тыс. человек;
- обеспечиваются специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и гигиены 147 870 тыс. человек.
- Установлены повышенные тарифные ставки 49,2 тыс. человек и сокращенный рабочий день – 17,9 тыс. человек.

В целом по предприятиям и организациям общие затраты на компенсацию за работу в неблагоприятных условиях труда составили около 130,0 млрд сумов (около 10,6 млн долл.).

Неблагоприятные условия труда проистекают, с одной стороны, из-за высокой степени износа основных фондов; с другой стороны, из-за структуры экономики, в которой преобладают виды деятельности, объективно связанные с наличием опасных и вредных производственных факторов (горнодобывающая, металлургическая промышленность, химические и нефтехимические производства, сельскохозяйственный комплекс и т. д.).

В условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, присутствуют такие вредные производственные факторы: повышенный уровень шума, повышенная загазованность и запыленность воздуха рабочей зоны, повышенный уровень вибрации.

Вместе с тем анализ условий труда работающих показывает, что общая численность работающих во вредных условиях труда стабильно снижается.

В целях улучшения условий труда и устранения опасных и вредных производственных факторов профсоюзы на первичном уровне с работодателем заключают коллективные договоры. Работодатель берёт больше обязательств, чем установлено трудовым законода-

тельством, дополнительные мероприятия прописываются в разделе «Безопасность и гигиена труда». Может заключаться отдельное Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий) со сметой расходов и по согласованию с профсоюзным комитетом прилагается к коллективному договору.

На уровне предприятий профсоюзы обращают особое внимание на общественно-административный контроль и на деятельность уполномоченных по охране труда. Являясь неотъемлемым элементом системы охраны труда в организации, уполномоченные по охране труда: контролируют соблюдение требований охраны труда, информируют работников, участвуют в работе различных комиссий и разработке мероприятий, выдают должностным лицам представления об устранении нарушений.

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

Неудовлетворительное состояние условий труда, длительное воздействие вредных производственных факторов на организм работающих, является основной причиной формирования профессиональной патологии.

Для своевременного выявления и предотвращения профессиональных заболеваний профсоюзами на предприятиях постоянно осуществляется контроль, проводятся проверки. Кроме этого, профсоюзы участвуют на заседаниях врачебно-трудоу экспертной комиссии.

В учебных центрах проводится обучение по безопасности и гигиене труда, а также конференции и совещания с целью информирования членов профсоюзов о ситуации в области охраны труда.

Ведётся статистика производственного травматизма на тех предприятиях, где работники создали профорганизацию.

Результаты проведенного анализа производственного травматизма свидетельствуют, что благодаря комплексу предпринимаемых мер сторонами социального партнёрства в текущем году сохранилась существующая в последние годы тенденция снижения количества пострадавших на производстве.

За 9 месяцев 2023 года по всей республике в членских организациях профсоюзов произошли 129 (9 месяцев 2022 года – 151) несчастных случаев на производстве из них:

- 37 (48) – со смертельным исходом,
- 84 (82) – с тяжелым исходом,
- 8 (21) – с лёгким исходом
- 15 (12) – групповых.

Пострадали от травм и временно утратили трудоспособность за 9 месяцев 2023 года 156 (9 месяцев 2022 года –164) человек, из них погибло 40 (49), тяжело пострадали 100 (91) и лёгкие травмы получили 16 (24) человек.

В разрезе отраслей наибольший рост производственного травматизма отмечен в отраслях авиаработников, металлургической и машиностроительной отраслей промышленности, АГМК, а также здравоохранения.

Снижение производственного травматизма установлено в отрасли информационных технологий и массовых коммуникаций, а также, железнодорожников и транспортных строителей.

Анализ состояния производственного травматизма в разрезе основных видов экономической деятельности показал, что наиболее травмоопасными являются: строительство, железнодорожники, агропромышленный комплекс, производства потребительских товаров, торговли и организаций.

Основными причинами несчастных случаев за 9 месяцев 2023 года стали:

в 25 случаях воздействия оборудования, устройств и различных предметов;

в 15 случаях поражение электрическим током;

в 12 случаях падение;

в 23 случаях падение с высоты;

в 15 случаях дорожно-транспортные происшествия;

в 4 случаях ожог;

в 7 случаях падения различных предметов с высоты;

в 1 случаях утопление в воде;

в 2 случаях отравление угарным газом;

в 1 случае взрыв.

Профсоюзами принимаются профилактические меры по устранению физических, химических, биологических и психофизиологических опасных и вредных производственных факторов.

В том числе:

- на предприятиях и организациях создаются службы и комиссии, обеспечивается контроль над соблюдением правил охраны труда;
- организуется обучение руководителей и персонала;
- работники информируются о наличии (отсутствии) вредных и опасных факторов;
- проводятся аттестации рабочих мест и травмоопасности оборудования;
- проводятся санитарно-гигиенические мероприятия, направленные на снижение производственных вредностей и предотвращение профзаболеваний;

- организуются первичные и периодические медицинские осмотры;
- проводятся смотр-конкурсы;
- работникам выдается лечебно-профилактическое питание и т.д.

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профзаболевания. Это в том числе обязывает работодателя перевести работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями.

Особое внимание уделяется инвентаризации действующих и разработке новых нормативно-правовых документов, в которых отражаются мероприятия по предотвращению несчастных случаев, а также территориальные и государственные программы различного назначения.

На основе анализа данных Федерацией профсоюзов каждый год направляется информация в Кабинет Министров, где вносятся предложения министерствам и ведомствам по профилактике несчастных случаев и профзаболеваний на производстве.

В ходе осуществления общественного контроля над состоянием охраны труда за 9 месяцев 2023 года специалистами по охране труда на 1235 предприятиях и организациях республики было выявлено 4339 недостатков, работодателям были даны 453 предписаний. Из выявленных правонарушений с помощью профсоюзов было устранено более 88% недостатков.

Улучшению условий и охраны труда способствует конструктивный диалог сторон социального партнёрства на различных уровнях.

Основные обязательства государства, работодателей и профсоюзов, достигнутые в ходе этой работы, содержатся в Генеральном соглашении по социально-трудовым вопросам между Кабинетом министров, Советом Федерации профсоюзов и Конфедерацией работодателей, в котором стороны берут на себя обязательства по улучшению условий и охраны труда и экологической безопасности.

В целом по стране вопросы улучшения условий и охраны труда решаются в рамках 14 территориальных и более 100 отраслевых соглашений, а также коллективных договоров в организациях и на предприятиях.

Федерация профсоюзов эффективно сотрудничает с государственными надзорными органами. В системе профсоюзов насчитывается около 40 тысяч уполномоченных по охране труда.

Кроме традиционных механизмов социального партнерства по инициативе Федерации профсоюзов введена в практику реализация совместных мероприятий и меморандумов министерствами, ведомствами и негосударственными некоммерческими организациями.

Создана Межведомственная рабочая группа, которая принимает активное участие в разработке нормативных актов в области охраны труда. А также анализирует и представляет конкретные предложения по предотвращению производственного травматизма. В рамках группы и в повседневной деятельности налажена конструктивная работа профсоюзов с Министерством занятости и сокращения бедности и Конфедерацией работодателей, проводятся совместное изучение состояния охраны труда на предприятиях, осуществляется регулярный обмен информацией.

Практика показала, что эффективное претворение в жизнь требований охраны труда как на уровне страны в целом, так и на уровне предприятий, может быть успешно достигнуто только с помощью применения системного подхода, а также полноценного участия социальных партнеров в постоянно идущем процессе охраны труда, контроля за её эффективностью, корректирования и усовершенствований.

За последние 20 лет процессы глобализации привели на рабочих местах к многочисленным технологическим, социальным и организационным переменам, которые сопровождаются появлением новых рисков. Причины возникновения подобных рисков могут быть следующими:

- новые и более сложные технологии, такие как нано-, биотехнологии;
- новые формы организации труда, в том числе интенсификация труда, использование гибких графиков работы, фрагментация производственных процессов и организационная реструктуризация;
- новые формы занятости, связанные с повсеместным распространением временной, надомной работы, работы неполный рабочий день, аутсорсинга и самозанятости;
- нестабильность в плане сохранения работы, повышенные требования и ненадежность занятости, получившие ещё большее распространение в развитых странах в связи с кризисом и экономическим спадом;
- демографические и политические изменения в составе работников вследствие миграционных процессов, старения рабочей силы, недоступности занятости для молодых работников и возрастания численности работников неформальной экономики.

Предполагается, что существующие тенденции в меняющемся мире и сфере труда сохранятся и из-за глобальной рецессии будут усиливаться.

Важная роль инвестиций в охрану труда для достижения устойчивого развития получает все более широкое признание – и это наглядно видно на примере многих регионов мира, в которых отмечается неуклонное улучшение охраны труда. Но вместе с тем в этой области

сохраняются и серьезные проблемы, и особенно это относится к развивающимся странам, отмечает МОТ.

Помимо прочего, проблемы включают в себя:

- недостаточное знание и понимание производственных опасностей и рисков, а также необходимости создания безопасных и здоровых рабочих мест;
- нехватку возможностей и потенциала, необходимых для профилактики, соблюдения и обеспечения выполнения норм охраны труда, особенно на малых и средних предприятиях;
- недостаточные и неполные данные о смертности, травматизме, заболеваемости и их последствиях для устойчивого развития;
- несовершенство законодательства, нормативных актов и политики в области охраны труда.

Для того чтобы преодолеть эти проблемы, которые некоторые эксперты по охране труда характеризуют как «порочный круг невнимания», требуется настоящий культурный сдвиг.

В условиях растущего спроса на ресурсы тем, кто формирует политику, трудно утвердить охрану труда в качестве приоритетной задачи и обосновать необходимость вложений в профилактику. Необходим комплексный, стратегический подход, который позволяет формировать культуру профилактики и создавать достойные условия труда с тем, чтобы сократить количество смертей, травм и заболеваний, связанных с работой.

Профилактика смертельных случаев, травм и заболеваний, связанных с работой, – предмет озабоченности во всех отраслях и на всех рабочих местах.

В вопросах обеспечения безопасных условий и охраны труда профсоюзами действительно делается немало. Но надо прямо сказать, что пока желаемые результаты не достигнуты.

Сейчас в передовых странах пришли к применению превентивного подхода в решении проблемы производственных рисков. Предлагается использовать для этих целей ряд инструментов – от законодательного урегулирования до социального диалога, и от поддержки идеи социальной ответственности бизнеса до экономического стимулирования.

Так, что впереди непочатый край работы. А профсоюзы, чтобы не остаться на обочине, должны мыслить прогрессивно, активно изучать и настойчиво внедрять в своей работе всё новое и передовое. При этом только совместными усилиями правительства, работодателей и профсоюзов при поддержке государственных органов надзора и контроля на научной основе, можно изменить ситуацию с обеспечением нормальных условий труда для наёмных работников.



ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН В СТРАНАХ РЕГИОНА*

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вопросы пенсионного обеспечения всегда находились и в обозримом будущем останутся в числе приоритетных направлений солидарной деятельности профсоюзов, которые объединены в рядах Всеобщей конфедерации профсоюзов. За годы становления и развития независимых государств, выполняя решения своих съездов, профсоюзы накопили солидный опыт участия в происходящих социально-экономических преобразованиях, в том числе пенсионного обеспечения трудящихся.

Уже более 30 лет в СНГ идёт реформирование национальных пенсионных систем. Возможность очередных пенсионных реформ вызывает беспокойство у профсоюзов, поскольку непродуманное реформирование может привести к дальнейшему падению жизненного уровня пожилых людей, нарушению ранее достигнутых договорённостей между социальными партнёрами.

ВКП при решении вопросов совершенствования пенсионного обеспечения трудящихся последовательно и целенаправленно добивается от работодателей, органов власти и управления стран региона принятия конкретных мер по улучшению пенсионного обеспечения трудящихся и населения. Этому во многом способствуют широко проводимые членскими организациями ВКП солидарные профсоюзные акции «Минимальную пенсию не ниже минимального прожиточного уровня пенсионера», затем кампании «За достойную пенсию», а также аналитическая работа по пенсионному обеспечению населения региона, подготовка соответствующих рекомендаций и

* Выдержка из Доклада ВКП и Международная ассоциации пенсионных и социальных фондов (МАПСФ). Полная версия со всеми приложениями и таблицами размещена на сайте ВКП www.vkp.ru

предложений. Последний по времени доклад «О пенсионном обеспечении граждан в странах региона, практике совместной работы членских организаций ВКП, органов законодательной, исполнительной власти в решении этой проблемы» был подготовлен в 2018 году.

Нельзя сказать, что все проблемы пенсионных преобразований не осознавались на начальном этапе. Результатом и первой попыткой их решения стало создание на общественно-государственном уровне Международной ассоциации пенсионных и социальных фондов (МАПСФ), объединяющей ведущие институты, осуществляющее национальную политику в области пенсионного обеспечения. Ассоциация была ориентирована на практическое разрешение возникающих проблем с пенсионным обеспечением работников, переезжающих из одной страны в другую, а также на анализ возникающих проблем и подготовку вариантов их решения, представляемых в соответствующие национальные и межгосударственные органы управления.

На сугубо государственном уровне это осознание проявилось в разработке и подписании межгосударственного Соглашения о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 года, декларировавшего, что пенсионное обеспечение граждан государств – участников Соглашения и членов их семей осуществляется по законодательству государства, на территории которого они проживают. При этом все расходы, связанные с осуществлением пенсионного обеспечения по упомянутому Соглашению, несет государство, предоставляющее обеспечение, а взаиморасчеты не производятся, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями.

Соглашение, как показала практика, не решило многих проблем, хотя и обеспечило в наиболее острый момент перехода минимально приемлемые гарантии пенсионного обеспечения для граждан бывшего СССР.

Однако за истекшие с момента начала процесса разделения ранее единой пенсионной системы на пенсионные системы отдельных государств годы (1991–2022) в каждой из них стали накапливаться собственные уникальные черты и правила, несовместимые с правилами пенсионных систем других государств. Что неизбежно вело к необходимости пересмотра всей системы межгосударственных отношений в области пенсионного обеспечения и так называемого «экспорта пенсий» (термин, принятый в среде специалистов по вопросам пенсионного обеспечения) в отношении пенсий, выплачиваемых за рубежом лицам, приобретшим право на пенсию в одном государстве, а проживающих на территории другого.

Причиной этого стало не только накопление в пенсионной системе каждой из стран многочисленных специфических форм доплат, пособий, компенсаций, правил учета стажа и правил формирования пенсионных прав, не применяемых в других странах, но и расхождение содержательного характера, связанные с выбором той или иной базовой модели пенсионного обеспечения.

И здесь нельзя не сказать несколько слов об этих моделях и их специфике, поскольку без этого невозможно понять характер возникающих проблем и конфликтов интересов, возникающих на границе существования этих систем.

Исторически системы пенсионного обеспечения на случай старости и инвалидности сформировались в Западной Европе во второй половине XIX века. Причем их становление одновременно шло по двум направлениям, определившим их основные характеристики и правила: «германская» модель социального страхования (иначе – «модель Бисмарка») и «датско-британская» модель социального обеспечения (её часто называют «англосаксонской»), потому что впервые она возникла в Дании, но наибольшее распространение получила в Великобритании и её колониях).

Эти две модели принципиально отличны по своей идеологии, целям, источникам финансирования и другим параметрам. Различаются они и по составу сторон (субъектов) взаимоотношений.

Советская модель, переход от которой начал осуществляться с 1991 года, была уникальной и не существовала более нигде (в странах социализма применялись лишь отдельные её элементы, но не вся система целиком). Эта модель в результате эволюции трансформировалась в особый третий тип системы пенсионного обеспечения, опиравшейся на особенности СССР как единого «государства-корпорации».

Советская модель представляла собой специфическую полностью государственную систему, в которой публичный механизм обязательного социального страхования, управлявшийся ВЦСПС (во многом исполнявшим государственные функции), присутствовал лишь формально. Эта система носила условно-возмездный характер, основанный на учёте заработка работника при определении размера его пенсии и соблюдении принципов социальной справедливости в распределении благ, у неё была своя собственная идеология, невозможная в иных моделях.

Для пенсионной модели СССР было характерно соблюдение одновременно двух базовых принципов – всеобщности и универсальности. Под **универсальностью** здесь понимается достаточность самого факта возникновения права на пенсию в силу установленных

законом условий (как правило, наличие минимального страхового стажа и достижение общеустановленного пенсионного возраста) без необходимости доказывания необходимости в таком обеспечении.

Всеобщность означает **широту охвата** населения таким обеспечением. Иначе говоря, **всеобщность** означает отсутствие каких-либо условий предоставления социального обеспечения помимо постоянного законного пребывания на территории государства.

Ни одна из существовавших в XX веке пенсионных систем, кроме советской, не соответствовала одновременно двум этим принципам.

Переход от уникальной советской модели всеобщего универсального пенсионного обеспечения к сегодняшним был сопряжен с отказом в той или иной мере от одного или сразу обоих из означенных принципов.

После 1991 года в странах СНГ начался переход от советской модели к одной из двух западноевропейских базовых моделей, упомянутых выше. Однако многие черты ранее действовавшей модели сохранялись, пока были живы люди, сформировавшие права в рамках советской системы.

Сохранялся в той или иной мере и принцип всеобщности (правда, не во всех странах СНГ), обеспечиваемый за счет введения помимо трудовой еще и социальной пенсии для тех, кто по каким-либо причинам не приобрел права на пенсию по обязательному социальному страхованию.

1. ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ СТРАН СНГ

1.1. Неудовлетворительный уровень пенсионного обеспечения

Эксперты часто указывают, что в их странах введена современная пенсионная система, под которой они подразумевают систему, построенную на комбинации трех элементов. Тезис о современности такой системы вызывает очень большие сомнения не только содержательно, но даже формально, поскольку не очевидно, соответствует ли такая система современному типу экономик стран СНГ, тем более – их состоянию в самом ближайшем будущем.

Следует учитывать, что концепция так называемой «пенсионной системы трёх колонн» (three pillar system) была сформулирована группой Всемирного банка в первой половине 90-х годов XX века и зафиксирована в известном специалистам докладе «Предотвратить кризис старения: политика защиты пожилых и обеспечения роста»

(Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth, 1994) с целью увеличения притока средств на финансовые рынки. Её базовой идеей являлось сочетание **обязательной системы пенсионного страхования/обеспечения с обязательной и добровольной** (стимулируемой налоговыми инструментами) **накопительными ступенями**.

Данная система начала активно внедряться под давлением МВФ и Всемирного банка в первую очередь в постсоветских странах и странах – должниках МВФ, хотя в так называемых развитых странах она существует далеко не везде.

Опыт показал, что такая система не только не современная, но и крайне неэффективная, и не справляется не только с задачами сохранения утраченного заработка, но даже с задачами борьбы с нищетой. Особенно это проявилось в последние 5–7 лет.

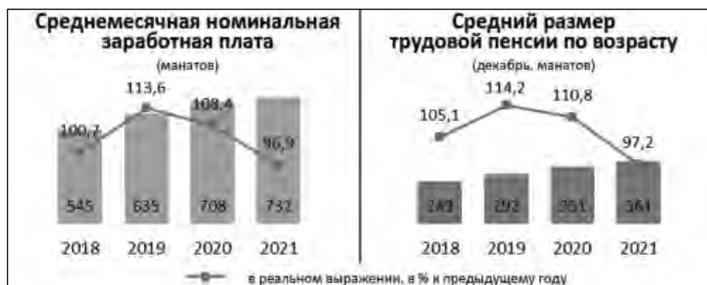
В странах СНГ с 2018 по 2023 год повсеместно падала реальная покупательная способность пенсий, а количество лиц, проживающих за чертой бедности, среди которых вторую по численности группу после семей с несколькими детьми, занимают пенсионеры, неуклонно росла.

Такая ситуация являлась сочетанием множества факторов, как общих для всех стран (падение доли зарплаты в ВВП, рост импортированной инфляции в «открытых» экономиках, рост безработицы и т.п.), так и специфических, о чем в соответствующих страновых подразделах.

Причем указанная ситуация не имела никакого отношения к КОВИД-19 и иным факторам спецоперации, на которые сегодня ссылаются монетарные власти стран СНГ, т.к. начала развиваться существенно раньше.

Ниже приводится соотношение номинальных и реальных зарплат и пенсий по странам СНГ за период 2018–2021 годов. В 2022 ситуация только усугубилась.

Азербайджан



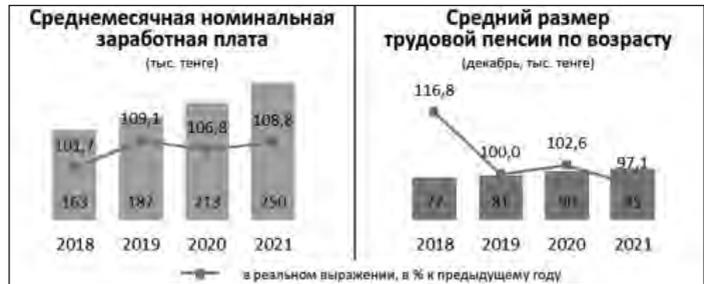
Армения



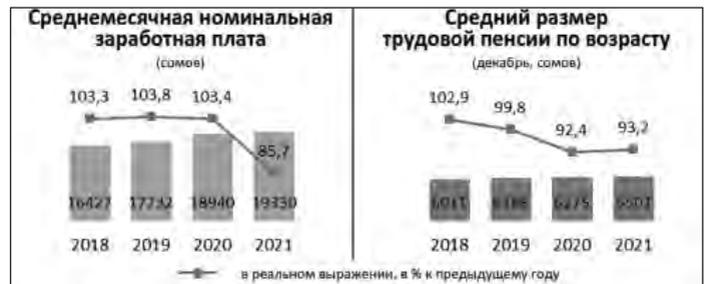
Беларусь



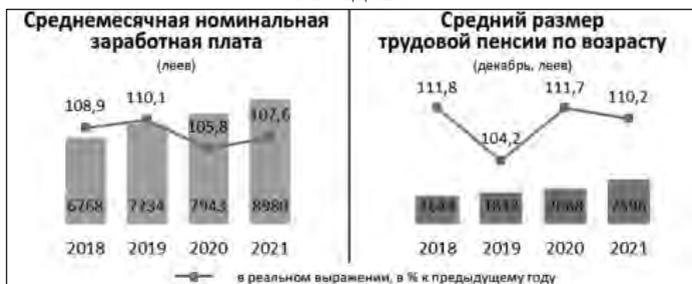
Казахстан



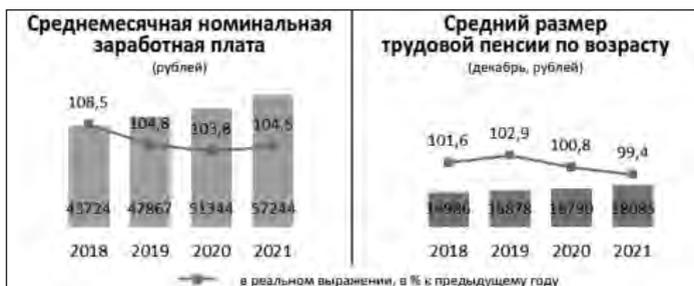
Кыргызстан



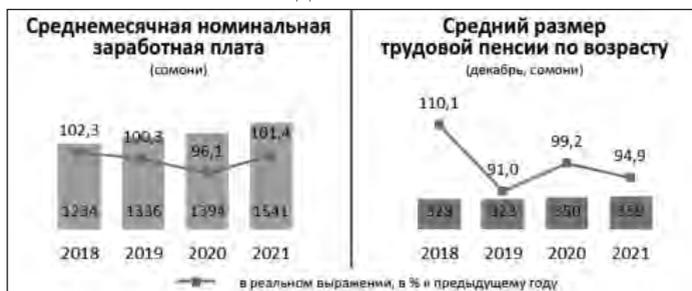
Молдова



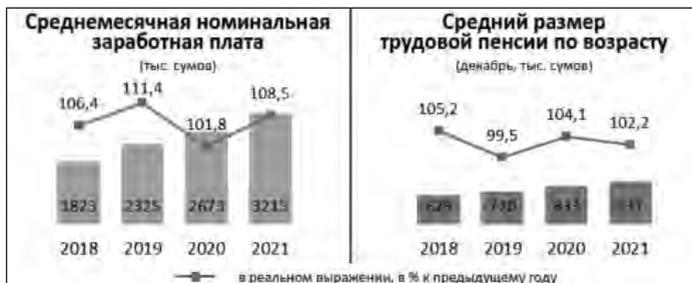
Россия



Таджикистан



Узбекистан



Везде наблюдается опережающее падение реального наполнения пенсий по сравнению с реальным наполнением заработной платы, что косвенно говорит о падении доли заработной платы в ВВП всех перечисленных стран. А ведь именно она, а не только и не столько демография, является базой для формирования ресурсов страховой пенсионной системы.

Сложившаяся ситуация не могла не отразиться на уровне материальной обеспеченности пенсионеров, которая в некоторых странах СНГ приближается к катастрофической.

**Доля населения, проживающего за чертой бедности,
принятой на национальном уровне³
(в % ко всему населению)**

	2018	2019	2020	2021
Азербайджан	5,1	4,8	6,2	5,9
Армения ²	23,5	26,4 ³	27,0	...
Беларусь	5,6	5,0	4,8	4,1
Казахстан ²	4,3	4,3	5,3	5,2
Кыргызстан ²	22,4	20,1	25,3	33,3
Молдова ²	23,0	25,2 ³	26,8	24,5
Россия	12,6	12,3	12,1	11,0 ³
Таджикистан	27,4	26,3
Туркменистан
Узбекистан	11,4	11,0	11,5	17,0 ³
Украина ^{2,4}	43,2	41,3	47,2	...

¹ Рассчитано на основе сложившегося распределения населения по величине среднедушевых денежных доходов (Россия), располагаемых ресурсов, учитывающих стоимость натуральных поступлений (Беларусь), расходов, использованных на потребление (Азербайджан, Армения, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан и Узбекистан), общих расходов (Украина). Применение разных методологических подходов по исчислению показателя уровня бедности делает невозможным проведение сопоставления между странами.

² Показатели рассчитаны с использованием национальных шкал эквивалентности, позволяющих оценить эффект совместного проживания в домохозяйстве.

³ Здесь и далее: в Армении (2019 г.), Молдове (2019 г.), России (2021 г.) и Узбекистане (2021 г.) изменена методика расчета уровня бедности.

⁴ Доля населения со среднедушевыми эквивалентными общими расходами ниже величины фактического прожиточного минимума

http://www.ukrstat.gov.ua/csr_prezent/ukr/st_rozv/publ/SDGs_Ukr_2020_Monitoring_Report_eng.pdf

Следует обратить внимание, что в странах, где нет заметного «роста» числа бедных, в последние годы была экономическими и финансовыми властями изменена методика расчетов, что косвенно свидетельствует о неадекватности представленных цифр.

Еще одним показателем, косвенно характеризующим ситуацию с пенсионным обеспечением, является показатель «крайней бедности» (фактически, физиологический предел выживания).

Следует отметить, что существует несколько принципов определения черты бедности, среди которых присутствуют относительный (как правило, определяется в качестве процента от средней заработной платы в экономике или медианного дохода населения) и абсолютный, определяемый по потребительской корзине.

В большинстве стран СНГ принят абсолютный показатель, причем исторически сложилось так, что он зафиксирован на уровне физиологического минимума, не обеспечивающего даже простое выживание более 1 человека (в этих условиях говорить о семье нет вообще никакой возможности, что и демонстрирует демографическая статистика).

Поскольку в Российской Федерации, например, уровень бедности соответствует физиологическому прожиточному минимуму (ПМ), то уровень крайней бедности закономерно отсутствует как показатель.

Еще одним крайне неутешительным показателем является соотношение минимальной пенсии по старости ПМ пенсионера, который, как правило, ниже ПМ работающего или даже несовершеннолетнего.

**Соотношение минимальной пенсии по возрасту
к величине прожиточного минимума для пенсионера
(декабрь; в %)**

	2018	2019	2020	2021
Азербайджан	76,4	134,2	127,4	123,5
Армения
Беларусь	167,9	169,8	175,7	168,7
Казахстан	197,8	187,0	187,1	175,5
Кыргызстан ¹	42,1	40,1	35,9	30,6
Молдова	65,7	63,9	65,2	109,5
Россия ¹	58,9	60,7	60,8	60,3
Таджикистан
Туркменистан

Узбекистан
Украина	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Размер базовой пенсии.

Значение показателя ниже 100 говорит о неприемлемости ситуации, закреплённой на нормативно-правовом уровне, с точки зрения социальной справедливости и даже здравого смысла, особенно в тех случаях, когда, как в РФ и Кыргызстане, это означает невозможность физического выживания получателя пенсии. Признание факта наличия минимальной пенсии, не обеспечивающей даже простого физического выживания, является крайней степенью социального цинизма. Особенно это верно для России, где уровень урбанизации, как и в Белоруссии, существенно выше половины – 70% от всего населения проживает в городах.

Очевидно, что такая ситуация ведет к формированию системы разного рода «льгот» по коммунальным платежам, социальным услугам и т.п. Что в принципе не позволяет создавать единую систему социальной защиты и пенсионного обеспечения в различных регионах даже одной страны (например, РФ), а уж тем более – на межгосударственном уровне.

Это также не позволяет обеспечивать равенство прав граждан даже (!) в нищете, поскольку их обеспеченность зависит от финансовых возможностей региона проживания.

И еще один общепринятый, хотя и не очень информативный показатель, характеризующий пенсионные системы стран СНГ.



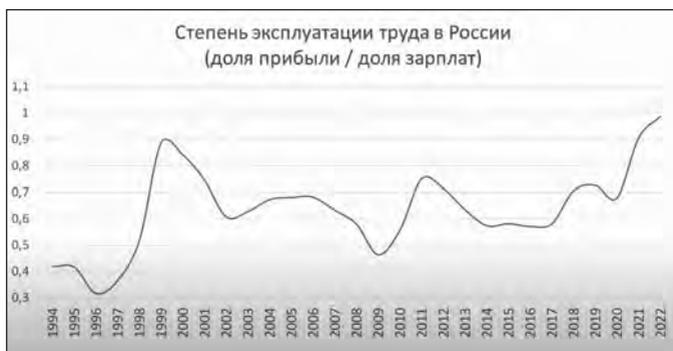
Проблема с коэффициентом в том, что он определяет «среднюю температуру по больнице», поскольку разрабатывался в совершенно

иных условиях и в расчете на совершенно иную структуру экономики с типовыми массовыми профессиями. В соответствии со 102-й Конвенцией МОТ, на которую так любят ссылаться специалисты, типичным представителем, по которому считался коэффициент замещения, был мужчина, занятый в металлообрабатывающей отрасли, с 2 детьми и супругой на иждивении. Очевидно, что в современной структуре экономики такой типичный работник отсутствует. А уж о детях и супруге на иждивении говорить просто не приходится при равенстве ПМ пенсионера физиологическому уровню выживания. Сегодня предлагается считать типовым работником, например, врача общей практики.

Однако даже в условиях оперирования показателем ПМ реальное положение пенсионеров могло бы улучшаться при условии роста доли заработной платы в ВВП относительно прибыли и чистого оттока капитала.

Однако в последние годы это соотношение явно не в пользу заработной платы. Так, по российской статистике, степень эксплуатации труда за последние два года выросла до уровня «дефолтного» 1998 года. Одновременно резко вырос вывоз капитала, что свидетельствует не в пользу национальной ориентированности проводимой политики.

Аналогичные тенденции наблюдаются и в других государствах СНГ, особенно Казахстане, Азербайджане, т.е. в «сырьевых странах».



Отсюда наблюдается стагнация реальной заработной платы при явно заниженном индексе инфляции, поскольку большинство стран СНГ являются чистыми импортерами потребительских товаров, уровень цен на которые не связан прямо с уровнем заработной платы в стране. Отсюда импортированная инфляция «съедает» доходы как работающих, так и пенсионеров.

Среднемесячная реальная заработная плата (в среднем за период)

	2015	2018	2019	2020	2021	янв. – сент. 2022
индекс						
Азербайджан	101,0	100,7	113,6	108,4	96,9	100,9
Армения	104,4	101,5	104,3	102,6	100,3	104,4
Беларусь	97,7	112,6	106,5	108,8	105,1	98,2
Казахстан	97,7	101,7	109,1	106,8	108,8	109,4
Кыргызстан	103,1	103,3	103,8	103,4	85,7	112,7
Молдова	101,2	108,9	110,1	105,8	107,6	89,9
Россия	91,0	108,5	104,8	103,8	104,5	98,5
Таджикистан	101,8	102,3	100,3	96,1	101,4	104,4
Туркменистан
Узбекистан	110,2	106,4	111,4	101,8	108,5	112,8
Украина	79,8	112,5	109,8	107,4	110,5	...

Очевидно, что кризисная ситуация с заработными платами в странах СНГ, сложившаяся в последние годы, оказывает прямое и непосредственное влияние на состояние пенсионной системы даже в условиях ускоренного вымирания пенсионеров, как это происходило в 2021–2022 годах в России, хотя и в других странах СНГ уровень смертности существенно вырос.

Одно это уже не оставляет никаких «зазоров» для финансирования населением накопительных пенсий в условиях прогрессирующей «бедности работающих».

Выводы из раздела крайне просты и однозначны – без борьбы за перераспределение доходов в пользу труда и социальной политики в целом говорить о росте социальной защищенности, а тем более о повышении эффективности страховой системы пенсионного обеспечения, не представляется возможным в принципе.

При этом речь должна идти не просто о повышении доходов, а о гармонизации их с нормами социальных расходов, по крайней мере, в системе обязательного социального страхования, как в целом, так и по сегментам занятости.

Необходимо добиваться пересмотра структуры экономики в пользу максимизации локального производства потребительских товаров, роста доли заработной платы в экономике и ограничения (вплоть до полного запрета) вывода капитала за пределы национальных юрисдикций.

1.2. Проблемы демографии и пенсионного возраста

В соответствии со сложившимся под влиянием международных финансовых институтов представлением, что главной угрозой пенсионным системам является процесс «старения» населения, большинство стран СНГ пошло по пути повышения общеустановленного пенсионного возраста. Однако реальные основания для такого повышения (во всяком случае, в странах СНГ) отсутствовали и отсутствуют до настоящего момента. Единственным рациональным объяснением этих действий является попытка отдельных групп, участвующих в управлении государством, снять с себя ответственность за социальную политику и её результаты.

Практически везде в СНГ общеустановленный пенсионный возраст в период с 1991 по 2018 год был существенно повышен.

Пенсионный возраст в странах СНГ

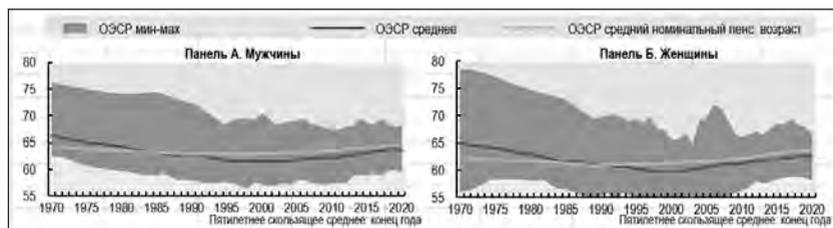
	Пенсионный возраст		Средняя продолжит. жизни	Средний размер пенсий, долл.
	жен.	муж.		
Азербайджан	62,5	65	71,4	213
Армения	63	63	76	85
Беларусь	57,5	62,5	74,8	190
Казахстан	60	63	74	235
Кыргызстан	58	63	74,2	71,5
Молдова	59,5	63	73,3	65,5
Россия	60	65	73	215,4
Таджикистан	58	63	69,5	27,98
Туркменистан	57	62	69,7	нет данных
Узбекистан	60	65	73	127

При этом так называемый эффективный пенсионный возраст, образующийся за счёт использования разного рода льгот, может существенно отличаться от номинального от страны к стране, о чем будет особо сказано в страновых разделах.

Утверждения сторонников политики повышения пенсионного возраста, что в развитых странах он значительно выше установ-

ленного в СССР и даже странах СНГ сегодня, не выдерживает критики, поскольку при отсутствии льготных пенсий эффективный возраст выхода на пенсию там не отличается от привычного нам.

Так, соответственно по женщинам и мужчинам в странах ОЭСР за последние 50 лет средний фактический возраст выхода на пенсию изменился незначительно. Повышение законодательно установленного пенсионного возраста в период 1975–2000-х годов лишь немного сократил разброс между минимумом и максимумом возраста выхода, т.е. просто немного ограничил свободу выбора возраста фактического выхода на пенсию. При этом отметим, что и максимальный возраст выхода на пенсию существенно снизился.



Статистика показывает, что в СНГ (в частности, в РФ, где ситуация выглядит наиболее одиозно) средний фактический возраст выхода на пенсию до повышения пенсионного возраста составлял для мужчин приблизительно 62 года, т.е. именно этот возраст соответствовал возрасту существенной утраты трудоспособности.

При этом абсолютно не принимается в расчет разница в ключевых демографических показателях между большинством стран ОЭСР и странами СНГ, один из которых широко обсуждается в разных дискуссиях, однако часто интерпретируется неверно. Это относится к показателю «ожидаемой продолжительности жизни при рождении».

Если очень кратко, рост ожидаемой продолжительности жизни при рождении по большинству стран СНГ был достигнут в 2000–2018 годах за счёт резкого снижения младенческой и детской смертности при относительной неизменности показателей смертности остальных возрастных групп. Более того, в ряде работ статистиков Содружества показано, что ожидаемая продолжительности жизни лиц, родившихся после 1960 года, существенно сократилась, наиболее высокий этот показатель зарегистрирован для мужчин в России. При этом процент лиц, доживших до 60 лет, существенно за период с 1960 года не менялся. Аналогичная ситуация в целом характерна и для более половины стран СНГ.

Процент мужчин, доживших до возраста 65 лет (1960–2020 годах)



А вот ожидаемая продолжительность жизни при рождении отличается весьма существенно, что определяется как социально-экономическими условиями, так и более высоким общим уровнем стресса на фоне падающей доступности и качества медицинского обслуживания.

Более того, утверждать, что ожидаемая продолжительность жизни растёт и будет расти дальше, нет никаких разумных оснований. Наоборот, последние годы она падает во многих странах, причем именно за счет лиц старших возрастов, что связано во многом с сокращением расходов на здравоохранение, ухудшением социальной обстановки и снижением уровня обеспеченности пенсионеров. Особо сильно показатель упал в 2022 году.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет)

	2018	2019	2020	2021
	Мужчины и женщины			
Азербайджан	75,8	76,4	73,2	73,6
Армения	75,9	76,5	73,5	72,4
Беларусь	74,5	74,5
Казахстан	73,2	73,2	71,4	70,2
Кыргызстан	71,3	71,7	71,7	71,8
Молдова	70,6	70,9	69,8	69,0
Россия	72,9	73,3	71,5	70,1
Таджикистан	75,0	75,1
Туркменистан
Узбекистан	74,6	75,1	73,4	73,8
Украина	71,8	72,0	71,4	69,8
СНГ	73	74	72	71

И еще один крайне важный показатель качества жизни – это продолжительность жизни после выхода на пенсию.

Есть и другой аспект, который часто используют эксперты в своем анализе пенсионных систем, касается так называемой демографической нагрузки. В частности, эксперты из Кыргызстана утверждают, что якобы известно, что для «сбалансированности пенсионной системы необходимо соблюдение соотношения количества плательщиков [взносов] и количества пенсионеров 1:3».

Это утверждение проистекает из методических рекомендаций МОТ, которые оперируют некоторыми совершенно абстрактными представлениями середины прошлого столетия, не имеющими отношения ни к одной из существующих пенсионных систем конкретно. При этом сами по себе рекомендации применимы только к системам, построенным исключительно на принципах социального страхования, чего мы в реальной практике, в том числе стран СНГ не наблюдаем – здесь все системы носят комбинированный характер.

Здесь мы имеем дело с еще одним некритично воспринятым мифом о содержании пенсионной системы. Действительно, значимой целью ее функционирования является поддержка населения в старческой немощности и на случай инвалидности.

Если вести речь о системе обязательного социального страхования (модели Бисмарка) в том виде, в котором она возникла на этапе промышленной революции и существовала до начала 60-х годов XX века, то там ее развитие обеспечивалось за счет расширения промышленного производства и роста физической (т. е. имевшей материальное воплощение) производительности труда. Поэтому она и была преимущественно социально-страховой и рассчитанной строго на защиту интересов застрахованных в оговоренных областях, закрепленных соответствующими нормативными актами. Однако все имеет разумные пределы. Соответственно, после достижения этих пределов, устанавливаемые социально-экономическими условиями и технологическим уровнем, соотношение неизбежно будет сокращаться, что и произошло в 70–90е годы XX века и происходит в настоящее время.

Социально-обеспечительные системы, с высокой долей участия государства существовали до этого, сохранились в период расцвета социального страхования и продолжают функционировать сегодня.

Собственно же демографическая нагрузка, о чем не любят говорить оппоненты профсоюзов, но прекрасно знают демографы, двухкомпонентная и состоит из нагрузки «уже нетрудоспособными» (пожилыми) и «еще не трудоспособными» (детьми). Причем последний показатель критически важен для обеспечения выживания государства в будущем.

Заметим, что все методики МОТ по определению трудоспособного населения в части безработицы, которые применяются и к определению численности рабочей силы в государстве в целом, сильно противоречат обычной практике в большинстве стран ОЭСР и СНГ, где работоспособность по методике определяется возрастом 15 лет, а фактический выход на рынок труда вряд ли происходит ранее 22–23 лет, а то и позже.

Что же до показателей демографической нагрузки по странам СНГ, то картина здесь выглядит следующим образом.

**Коэффициенты нагрузки и демографической поддержки
(оценка по состоянию на 2020 год,
страны расположены в порядке убывания показателей)**

Страна	Коэффициент нагрузки, %	Коэффициент нагрузки молодежью, %	Коэффициент нагрузки пожилыми людьми, %	Коэффициент демографической поддержки
Таджикистан	67,9	62,6	5,3	18,7
Туркменистан	53,6	47,8	5,8	17,1
Узбекистан	50,6	43,4	7,2	13,9
Киргизия	59,7	52,1	7,5	13,2
Азербайджан	43,4	33,7	9,7	10,3
Казахстан	58,8	46,3	12,6	8,0
Армения	48,4	30,9	17,5	5,7
Молдавия	39,6	22,2	17,4	5,7
Беларусь	48,9	25,7	23,2	4,3
Россия	51,2	27,8	23,5	4,3
Грузия	55,0	31,3	23,6	4,2
Украина	49,1	23,8	25,3	4,0
Литва	50,2	21,5	28,7	3,5
Эстония	58,4	26,1	32,3	3,1
Латвия	59,0	26,1	32,9	3,0

Составлено по: Department of Economic and Social Affairs Population Dynamics UN. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standart/Population/> (дата обращения: 15.01.2022).

При этом в целом демографическая нагрузка в странах СНГ в целом (детьми и пожилыми) за истекшие 30 лет не выросла нигде!

Заметим, что картина демографической нагрузки с учетом сканзанного выглядит совершенно не так, как рассказывает Всемирный банк, МВФ и органы ОЭСР, да и СНГ тоже.

Даже с точки зрения отношения числа «занятых» к числу пенсионеров в странах СНГ и Балтии последние годы все не так критично, как описывают. Во всяком случае, негативных изменений катастрофического свойства нигде не наблюдалось ни в одну сторону. При этом страны с крайне низким показателем соотношения – это страны, где поток трудовых мигрантов и эмигрантов вовне крайне значим (Молдова, Латвия, Литва, Эстония).

Единственное исключение – Россия, где основной проблем является продолжающаяся 30 лет с незначительными перерывами депопуляция территории.

Динамика числа занятых граждан, приходящихся на одного пенсионера					
Страна	2017	2018	2019	2020	2021
Азербайджан	3,7	3,8	3,9	4,0	4,2
Армения	1,9	1,7	1,9	1,9	2,0
Беларусь	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0
Грузия	1,9	1,9	1,9	1,3	1,3
Казахстан	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Кыргызстан	3,7	3,7	3,6	3,5	3,6
Латвия	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Литва	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
Молдова	1,3	1,4	1,3	1,2	1,2
Россия	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7
Таджикистан	3,6	3,5	3,5	3,4	3,3
Узбекистан	4,1	3,8	3,7	3,5	3,4
Украина	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4
Эстония	1,8	1,9	2,0	2,0	2,1

По уровню демографического «старения» страны бывшего СССР можно разделить на три группы.

1) Страны со «старым населением» – Российская Федерация, Республика Беларусь, Украина. Доля лиц 65+ лет в них максимальная

в регионе – 15, 15 и 17% соответственно. Доля населения трудоспособного населения (15–64 года) 67, 68 и 68% соответственно. А доля детей и подростков (0–14 лет) 18, 17, 15%.

Эти же страны отличаются очень высоким уровнем урбанизации и формальной занятости.

Считается, что перед данной группой стран остро стоят проблемы наполнения пенсионных фондов, однако связаны ли эти проблемы с демографией – очень большой вопрос!

2) Страны, которые стоят на «на пороге старости» и занимают промежуточное положение между странами со старым и молодым населением: Республика Армения, Республика Казахстан, Республика Молдова.

Доля пожилых (65+ лет) составляет 12, 7, 14% соответственно.

Несмотря на заметную долю пожилых, страны обеспечены трудовыми ресурсами (15–64 года) – 68, 66, 67% соответственно. Но эта обеспеченность осложняется массовой трудовой эмиграцией, которая приводит к «вымыванию» из страны трудового и репродуктивного потенциала.

Доля детей в данных странах невысока в Республике Армения (20%) и Республике Молдова (19%), но значительна в Республике Казахстан (27%).

3) Страны с «молодым населением». К их числу относятся большинство стран Центральной Азии и Азербайджанская Республика. Здесь максимальна доля детей и подростков (0–14 лет): в Туркменистане 37%, в Республике Таджикистан – 34%, в Кыргызской Республике – 33%. Доля населения трудоспособного возраста (15–64 года) также велика – в Азербайджанской Республике – 70%, в Республике Узбекистан – по 66%.

В целом эти страны являются хорошо обеспеченными трудовыми ресурсами (даже трудоизбыточными), здесь сформировались «молодежные пузыри», которые часто выталкивают молодое население в эмиграцию.

Доля пожилых (65+ лет) в Азербайджанской Республике составляет 7%, что на фоне других стран бывшего СССР является невысоким показателем.

Как мы видим, демографическая ситуация (даже без учета уровня и характера экономического развития стран) существенно различается, что требует проведения в каждой из них специфической политики в области пенсионного обеспечения, опирающейся на имеющиеся тенденции, возможности и культурные традиции. Универсальные рекомендации существуют (о чем дальше), но они немногочисленны.

При этом мы можем утверждать, что объективных оснований для следования в русле рекомендации МОТ/Всемирного банка и прочее в части повышения пенсионного возраста в странах СНГ не имелось и не имеется. Однако «рекомендации» международных финансовых институтов были исполнены.

Видимо, существует необходимость в целом ряде стран изучить целесообразность и эффективность проведенного повышения пенсионного возраста с учетом фактического социально-экономического состояния, а также с ситуацией со смертностью в пожилом возрасте и других фактических показателей (ожидаемой продолжительности здоровой жизни и т.п.), и выработать иные подходы к решению этой проблемы вплоть до ее заморозки или отмены.

Необходимо оперативное проведение серьезных, масштабных и пользующихся общественным доверием исследований по вопросам фактической продолжительности жизни по когортам, перспективам развития рынка труда, типового возраста утраты трудоспособности, ожидаемой продолжительности здоровой жизни (которая в целом по РФ, например, составляет 60,3 года) и т.д.

1.3. Проблемы обязательной накопительной подсистемы

Выше уже говорилось, что введение обязательного накопительного элемента в пенсионную систему было обусловлено прежде всего идеологическими мотивами и финансовыми интересами транснациональных финансовых институтов.

Эта система не имеет плюсов для обычных работников, наоборот, несёт для них весьма существенные риски, справиться с которыми они при их уровне подготовленности и доходов, не способны.

Прежде всего все сделки на финансовых рынках в праве рассматриваются как «сделки пари», т.е. предполагают равную вероятность как выигрыша (прибыли), так и потери (убытка). В результате в большинстве стран индивидуальное участие граждан («неквалифицированных инвесторов») в операциях с финансовыми активами. Замена индивидуального инвестора на коллективного в лице негосударственного пенсионного фонда или управляющей компании принципиально ничего не меняет, поскольку характер рисков остается неизменным.

История западных пенсионных фондов от фонда Максвелла до «Форда» и «Энрон», разорившихся и оставивших своих работников без пенсий, продемонстрировала это со всей очевидностью. В этой

связи обеспечение сохранности накоплений возможно лишь через предоставление системе бюджетных гарантий в существенном или даже полном объеме. Что означает приватизацию прибыли финансовых компаний, управляющих пенсионными активами, и национализацию их убытков, которые должны будут покрыть налогоплательщики, т.е. работники и иные граждане государства. В этой ситуации проще и дешевле непосредственно финансировать пенсионную систему взносами или налогами.

Поскольку риск потери велик, а размер «выгоды» принципиально не гарантирован, откладывать на старость в условиях господства фиатных, т.е. ничем не обеспеченных, денег могут только люди, для которых риск потери накоплений несущественен. Не случайно даже в странах с развитыми финансовыми рынками, высокими уровнями доходов и традициями предпринимательства, таких как США и Великобритания, накопительными программами пользуются исключительно лица, имеющие очень высокие доходы. Да и то в пределах налоговых льгот, которые им предоставляются государством, т.е. используют накопительную систему для оптимизации налогообложения своих доходов.

В условиях крайне низких заработных плат, недостаточных даже для обеспечения минимального воспроизводства населения (т.е. содержания 2 и более детей) в условиях фактической платности образования, здравоохранения и иных социальных институтов, без которых невозможно современное общество, о чем красноречиво свидетельствует демографическая ситуация в странах СНГ, внедрение обязательной накопительной системы является контрпродуктивной и малореальной.

Именно по этой причине в недавнем прошлом представители МВФ и группы Всемирного банка столь последовательно и упорно продвигали идею квази-добровольного института формирования индивидуальных пенсионных накоплений, основанную на принципах «либерального патернализма» и «подталкивания», т.е. фактического принуждения работников к участию в накопительной системе под видом добровольности за счет использования их неинформированности о включении в такую систему и затруднении последующего выхода из нее.

Подтверждением данного тезиса является то обстоятельство, что в период после 2008 года ряд восточноевропейских стран, внедривших у себя обязательную накопительную систему, вынужден был приостановить реформы или даже полностью отказаться от них. Как признают даже эксперты МВФ, из числа 6 новых стран-членов ЕС, в результате кризиса 2008–2009 годов Румыния приостановила со-

здание накопительного элемента, Словакия и Польша значительно сократили масштаб ранее внедренных накопительных схем без какого-либо обязательства их последующего восстановления, а Венгрия – полностью отменила ее. Исключением стали только Болгария и Хорватия, сохранявшие накопительный компонент неизменным на всем протяжении кризиса, однако позднее и Болгария вынуждена была разрешить желающим выйти из обязательной накопительной системы обратно в распределительную. Известен прецедент приостановки уплаты взносов на формирование накопительной части пенсии в РФ (с 2014 года).

Накопительные схемы не только рассматриваются рациональными национальными правительствами как обуза, но и результаты их внедрения выглядят совсем не однозначно. В частности, как утверждают эксперты того же МВФ, «нет систематических доказательств большей эффективности накопительной схемы в части увеличения объема сбережений в национальных экономиках, чтобы в конечном счете обеспечить более высокий пенсионный доход». При этом схема характеризуется высокими затратами на администрирование.

Таким образом, налицо неработоспособность так называемого накопительного элемента как в его добровольной, так и обязательной формах.

Обязательный накопительный элемент, особенно такой весомый, как в Казахстане и Армении (где система сконструирована по «чилийскому образцу») может сохраняться некоторое время до начала массового выхода на пенсию участников этой системы, однако реальные результаты ее функционирования, если она не будет дотироваться за счет бюджета, т.е. общих налогов, приведет к массовой нищете и социальным конфликтам, как это произошло в Чили, где от модели в конечном итоге отказались.

Однако существуют отдельные локальные примеры успешного функционирования относительно небольших (не национальных) накопительных систем. Та или иная форма накопления в комбинации с иными решениями все же может быть применена, если будет отвечать ряду условий:

- цикл жизни активов и генерируемых ими финансовых потоков должен превышать цикл жизни получателей пенсии (как правило, этому условию отвечают недвижимость и инфраструктурные объекты);

- активы должны иметь вещественный характер и не должны быть подвержены чрезмерному риску утраты, тем более в результате изменения рыночной конъюнктуры и банкротства институтов.

Такого рода примеры можно найти в отдельных кантонах Швейцарии, однако более нигде подобный опыт не встречался.

В целом же накопительная пенсионная система обречена в достаточно близкой перспективе прекратить свое существование в силу сугубо экономических и социальных причин, если не будут найдены формы ее трансформации в что-то иное. Причем последствия обрушения накопительной системы будут тем ощутимее, чем больше обязательств она на себя примет сегодня.

1.4. Существующая договорная база и ее проблемы

Концепция «пенсионной системы трёх колонн» в той или иной мере существует во всех странах Содружества, однако «вес» каждой из «колонн» и набор выполняемых ими функций различается, отсюда проблемы с унификацией систем и договорным закреплением отношений стран-участниц СНГ в области «экспорта» пенсий и защиты социальных прав трудовых мигрантов.

Соотношение «колонн» определяется объективно – структурой экономики соответствующей страны. Так в странах с низкой долей официального найма и городского населения (Кыргызстан, Таджикистан) велика доля социального обеспечения и бюджетных дотаций в социальном страховании, в РФ и Беларуси, где доля работающих по найму достигает 75–80% от числа занятых, а численность городского населения превышает 70%, преобладает обязательное социальное страхование в его классическом виде.

Заметим, что в случае СНГ речь, как правило, идет даже не о трех, а о четырех «столпах» пенсионной системы, поскольку в результате адаптации советского наследства, предполагавшего безусловную реализацию принципа всеобщности, от которого, несмотря на все попытки отдельных представителей власти, политически отказаться оказалось невозможно. В результате во всех системах за принцип всеобщности отвечает объединение двух элементов пенсионной системы: система социальных (бюджетных) пенсий и система обязательного пенсионного страхования.

Пенсионная система является едва ли не самой инерционной системой в экономике любой страны. Любые разумные изменения здесь занимают годы. Но она подвержена не только внутренним, но и внешним воздействиям.

На межгосударственном уровне возможно два направления рассмотрения проблем. Первое связано с вопросами пенсионного обеспечения лиц, приобретших право на пенсию и выезжающих

на постоянное жительство за рубеж (так называемый «экспорт пенсий»).

Существует два возможных принципа экспорта пенсионных прав: территориальный (когда пенсия назначается по правилам государства проживания пенсионера) и пропорциональный (когда пенсия выплачивается пенсионеру каждым государством, где он приобрел страховой стаж пропорционально приобретенным пенсионным правам). Механизма учета, конверсии и перевода средств из системы в систему – вопрос технический, крайне сложный и требующий профессиональных знаний, однако разрешимый.

Второе связано с включением в пенсионную систему государства мигрантов, точнее с условиями такого включения и с принципами учета сформированных за период работы пенсионных прав. Данный вопрос чрезвычайно конфликтен, поскольку в союзе присутствуют как государства – чистые доноры мигрантов, причем прямо заинтересованные в их вывозе на работу за рубеж, так государства-реципиенты, заинтересованные в предотвращении увеличения нагрузки на свою пенсионную систему со стороны временных работников.

Существующая система договоров первоначально оформилась как система относительно цивилизованного «развода» постсоветских государств в сфере пенсионного обеспечения на этапе, когда различия в пенсионных системах стран были еще не столь велики. Однако за истекшие 30 лет в пенсионных системах каждого государства СНГ накопилось множество изменений, что привело к переходу к преимущественно двусторонним отношениям.

На сегодняшний день в сфере пенсионного обеспечения действуют следующие многосторонние договоры:

- Соглашение о гарантиях прав граждан государств–участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения (денонсировано Российской Федерацией в 2023 году)
- Соглашение о гарантиях прав граждан в области выплаты социальных пособий, компенсационных выплат семьям с детьми и алиментов, от 9 сентября 1994 года
- Соглашение о порядке перевода денежных средств гражданам по социально значимым неторговым платежам, от 9 сентября 1994 года
- Решение о переводе пенсий, назначенных в СССР, в другие государства, от 26 июня 1992 года
- Международные договоры о гарантиях прав граждан в области трудовой деятельности и социальной защиты, заключенные с государствами-республиками бывшего СССР

- Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобрена 29 октября 1994 года

- Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников Содружества Независимых Государств

- Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, от 15 апреля 1994 года (по состоянию на 25 ноября 2005 года)

- Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, от 9 сентября 1994 года

- Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, от 9 декабря 1994 года

- Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, от 19 ноября 2010 года

- Межправительственное соглашение государств–участников СНГ о социальной защите и охране здоровья граждан, подвергшихся воздействию радиации в результате Чернобыльской и других радиационных катастроф, и аварий, а также ядерных испытаний от 9 сентября 1994 года (по состоянию на 18 октября 2011 года)

- Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов Евразийского экономического союза (подписано 20 декабря 2019 года).

При этом реально действующими многосторонними договорами остаются лишь те, которые заключаются в рамках интеграционных процессов в ЕАЭС. Остальные либо денонсируются, либо соблюдаются с большими изъятиями.

В силу накопления различий и проблем страны СНГ в последние годы перешли к заключению преимущественно двухсторонних договоров, что не способствует простоте и прозрачности возникающей системы, в которой существует переток рабочей силы из одной страны в другую.

Примером накопленных различий может послужить такой неожиданный элемент, как анализ ставок и порядка распределения взносов на обязательное социальное и пенсионное страхование (Тарифы страховых взносов на 2023 год по странам СНГ и Балтии).

Поскольку свести все это многообразие к каким-то общим правилам не представляется возможным, стороны пошли по пути реализации пропорционального принципа, когда каждая из сторон

в пределах своего законодательства отвечает за тот объем прав, который был накоплен работником во время пребывания на территории данного государства. Выплата осуществляется независимо от того, где в данный момент проживает получатель.

Второй острой проблемой стала миграция. Поскольку наличие существенная неравносность миграционных потоков, а основным реципиентом их выступает в сложившихся условиях Российская Федерация, возникает целый ряд негативных эффектов и дополнительной нагрузки на социальные системы.

Для дальнейшего сохранения идеи развития единого экономического и социального пространства, в условиях намечающегося формирования экономических макрорегионов, возникает необходимость переосмысления действующих договоров, соглашений в области пенсионного обеспечения.

Все это требует выработки нового многостороннего договора, построенного с учетом новых реалий и предусматривающего:

- формирование одинакового подхода к оценке пенсионных прав трудящихся на пространстве СНГ;

- дополнение нормами, предусматривающими пропорциональную ответственность сторон договора за приобретенные на их территории права как универсального принципа;

- возможность учета страхового стажа и страховых взносов, приобретенных в страховых системах СНГ (в рамках единого депозитария социальных прав);

- осовременивание круга лиц, подпадающих под действие договора, в привязке к страховым принципам формирования прав, среди которых: 1) временно проживающие иностранные граждане и лица без гражданства, уплачивающие страховые взносы; 2) самозанятые, сезонные, приграничные работники, интернет-занятость; 3) государственные служащие, сегодня не включенные в систему взаимоотношений в рамках СНГ.

Потребуется уточнение предмета договора, а именно:

1. действие договора должно быть универсальным и распространяться на все случаи изменения законодательства, в том числе на виды обеспечения, вводимые взамен пенсий (единовременные и срочные выплаты);

2. действие договора должно распространяться на виды пенсионного обеспечения, предоставляемого государственным служащим;

3. действие договора должно распространяться на накопительные пенсионные системы в случае их сохранения в дальнейшем,

устанавливая возможности: а) перевода пенсионных накоплений из одного государства в другое и их конвертации, б) выбора страховщика и (или) инструментов инвестирования в государстве по новому месту жительства, в) перевода назначенных выплат за счет средств пенсионных накоплений из одного государства в другое.

Преимущества многосторонней модели перед реализуемой сегодня де-факто двухсторонней очевидны:

- установление общих правил регулирования для большой группы государств одновременно и всех категорий застрахованных;
- возможность учета интересов граждан третьих стран и граждан, работающих на территории нескольких государств;
- возможность учета проблем двустороннего характера в рамках универсальных процедур и правил.

Вопросы подготовки нового многостороннего договора вполне укладываются в рамки проводимой профсоюзами политики подготовки Рекомендаций по «Основным направлениям государственной политики в отношении граждан старшего поколения в государствах – участниках СНГ».

Эта работа вполне могла бы быть совмещена с разработкой Евразийской социальной хартии, созданной по аналогии с Европейской социальной хартией (ЕСХ, пересмотренная, Страсбург, 3 мая 1996 года), и учитывающей в полной мере исторические, культурные и ценностные аспекты существования стран бывшего СССР как стран с близкими историческими судьбами и общностью культур.

Хартия может и должна содержать не только видение желаемого будущего в социальном аспекте, но и конкретные механизмы реализации, среди которых уже упоминавшийся выше депозитарий социальных прав, т.е. организационная структура, ответственная за технические и организационные аспекты учета, хранения, конверсии и реализации социальных прав граждан стран Содружества в условиях свободы миграционных потоков, в том числе связанных с трудовой миграцией.

Существующей сегодня «Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств» (одобрена в г. Санкт-Петербурге 29 октября 1994 года на 5-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ) явно недостаточно, поскольку она в основном повторяет новеллы Европейской социальной хартии и не наполнена конкретными механизмами реализации.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ НА ВОДНОМ ТРАНСПОРТЕ В РЕГИОНЕ И ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ

В целом социально-экономическое положение в отрасли морского и речного транспорта в регионе в данный момент определяется двумя основными факторами.

Первый из них обусловлен последствиями разразившегося с самого начала 2020 г. года коронавируса COVID-19. Из-за многочисленных ограничений, связанных с пандемией, суда не могли свободно заходить в порты, а моряки – свободно сойти на берег. Нарушилось нормальное авиасообщение. Моряки, отработавшие контракты, не имели возможности отправиться домой к своим семьям, а их коллеги, заключившие новые контракты, – добраться до нужного им порта и судна.

Вследствие возникшего глобального кризиса смены экипажей моряки часто были вынуждены оставаться на судах по году и даже более, что грубо противоречило всем существующим нормам и международным конвенциям, скверно влияло на здоровье моряков.

Конечно, практически вся судоходная отрасль, в том числе и стран региона, столкнулась с этим неимоверным вызовом, но при этом в самом трудном положении оказались обычные работники, т.е. конкретные моряки.

Второй существенный фактор, провоцирующий дополнительные значительные проблемы в нашей отрасли и ухудшающий социально-экономическое положение, обусловлен многочисленными санкциями, введёнными США и их западными союзниками против России и Белоруссии. В числе таких санкций, как общеэкономические (например, запрет экспортно-импортных перевозок и захода судов под российским флагом или относящихся к российским резидентам в порты этих стран), так и финансовые (конкретные ограничения на переводы заработанных моряками денег в иностранной валюте своим семьям). И поскольку более 85% всех грузов в международной торговле перемещаются посредством морского судоходства, то такие введённые санкции, по мнению западников, в значительной степени ухудшают социально-экономическое положение в подсанкционных государствах. Ведь именно эту цель и ставят перед собой их авторы.

К санкционным проблемам можно добавить (в основном для российских моряков) немалые трудности с трудоустройством, заключением новых контрактов и получением рабочих виз, а также возможностью сойти на берег во многих портах (эта проблема стала менее острой, ибо пик пандемии COVID-19 в целом можно считать преодолённым).

Стоит отметить, что периодически проводимые инспекции и опросы моряков в странах нашего региона показывают, что наиболее часто встречающиеся проблемы связаны с невыплатой заработной платы или

выплатой её ниже минимума (установленного, в частности, МОТ), а также с медицинским и социально-бытовым обслуживанием моряков, страхованием зарплаты, нарушением сроков смены экипажей.

В этой связи необходимо подчеркнуть, что для профсоюзов основным и важнейшим направлением работы была и остаётся борьба за рост заработной платы, реальный вес которой с учётом неостановимой инфляции становится, очевидно, ниже. Поэтому регулярно проводимые солидарные профсоюзные кампании по установлению минимальной заработной платы не ниже прожиточного становятся особо актуальными.

Конечно, усилиями одних только профсоюзов сложившееся социально-экономическое положение не улучшить и сопутствующие социально-трудовые проблемы не решить, поэтому весьма важно налаживать контакты и находить взаимопонимание с социальными партнёрами. И такое партнёрство следует развивать на всех уровнях.

Следует отметить, что в России, против которой направлено острое всевозможных санкций, государственная политика строится с учётом необходимости их преодоления. Экономические итоги минувшего 2022 года оказались заметно лучше, нежели можно было ожидать исходя из геополитических реалий и прогнозов различных отечественных и зарубежных экспертов. Это касается, например, общего грузооборота имеющихся портов и начавшегося строительства на российском Дальнем Востоке целых шести новых морских ворот. К тому же очевидное общее потепление планетарного климата облегчит навигацию по Северному морскому пути (СМП), что сулит для России колоссальные экономические и социальные перспективы. Это важнейшее обстоятельство уже нашло отражение в планах обновления основных портов СМП и соответствующей инфраструктуры.

Президент Российской Федерации Владимир Путин на проведённом в начале лета нынешнего года Петербургском международном экономическом форуме заявил: «Мы продолжим расшивку узких мест, увеличение возможностей морских портов будет в центре нашего внимания... Также страна в ближайшие пять лет обновит торговый флот, для этого планируется построить 260 судов, средства на это привлекут из Фонда национального благосостояния... Подготовлены планы увеличить вдвое объём экспортных перевозок по маршруту «Север – Юг», а на восточном направлении – на 100 млн тонн к уровню 2022 года».

Следует сказать и о состоянии, перспективах развития речного транспорта, что, опять же, в наибольшей степени относится к России, имеющей речные пути протяжённостью многие тысячи километров.

В этом контексте уместно упомянуть итоги состоявшегося в начале августа нынешнего года в Красноярске 28 годового собрания Ассоциации портов и судовладельцев речного транспорта (АПСРТ), собравшего более 50 представителей портов и судоводных компаний из Московского, Камского, Азово-Донского, Северо-Западного, Обь-Иртышского, Енисейского, Амурского и Ленского бассейнов.

Выступивший с докладом президент организации Александр Зайцев подчеркнул, что в условиях западных санкционных ограничений судоходные компании и речные порты России всё же сумели достичь за последний год заметных положительных результатов. Были приняты несколько важных федеральных законов, в подготовке которых участвовала Ассоциация. В частности, основным предложением АПСРТ стала замена рыночной стоимости портов на инвестиционную. Кроме того, сдвинулась с давней мёртвой точки тема судостроения, например, в приемлемом темпе идёт строительство судов смешанного плавания класса «М-СП» для Енисейского речного пароходства.

Среди проблем речной отрасли был особо отмечен кадровый голод, который, к сожалению, коснулся всей российской экономики. В настоящее время к дефицитным профессиям относятся все специалисты плавсостава и береговые работники.

По объективным причинам большая доля внимания уделена ситуации в РФ. Но, разумеется, в других странах региона имеются свои особенности и болевые точки.

В Беларуси, не имеющей выхода к морю, водный транспорт – именно речной, но, к сожалению, по многим причинам, часть которых упомянута выше, все последние годы у белорусских речников нет веских поводов для оптимизма. Фактически грузооборот не увеличивается, состав флота и инфраструктура не обновляются. Результат такого положения – невысокие зарплаты, отток кадров, неясные перспективы развития.

В Грузии суда под национальным флагом вовсе отсутствуют, а грузинские моряки испытывают явные проблемы с трудоустройством. Ещё несколько лет назад имелись суда, почти полностью укомплектованные грузинскими экипажами, теперь таких уже нет, а отдельные моряки, разбросанные по разным судам, покрываются коллективными договорами, подписанными иностранными профсоюзами.

В Азербайджане положение в целом сохраняется стабильным, и местные моряки находятся под защитой национального профсоюза, имеющего налаженное социальное партнёрство с Каспийским пароходством.

Выше уже было сказано о текущих и необходимых в ближайшее время действиях профсоюзов. Резюмируя, можно говорить о том, что, несмотря на объективные и субъективные причины трудностей в социально-экономическом положении, сложившемся в регионе, имеются возможности для его улучшения. Это применительно к профсоюзам означает необходимость постоянно и внимательно следить за реальным положением трудящихся, в особенности моряков, отстаивать их права и интересы, требовать от работодателей необходимых и оперативных действий по выполнению положений трудовых и коллективных договоров, предлагать новые, нестандартные решения стоящих задач с непрерывным учётом позиции профсоюзов.

По материалам МФП работников водного транспорта



ИНФОРМАЦИЯ

По сообщениям пресс-служб профобъединений и агентств

ГЛОБАЛЬНАЯ КОАЛИЦИЯ ЗА СОЦИАЛЬНУЮ СПРАВЕДЛИВОСТЬ ОДОБРЕНА АДМИНИСТРАТИВНЫМ СОВЕТОМ МОТ

Административный совет Международной организации труда, заседания которого проходили в штаб-квартире МОТ в Женеве с 30 октября по 9 ноября, принял предложение о создании **Глобальной коалиции за социальную справедливость**.

Коалиция будет расширять многостороннее сотрудничество и партнёрство и играть ключевую роль в защите социальной справедливости.

Целью Глобальной коалиции является увеличение политических обязательств и инвестиций, а также содействие конкретным действиям по обеспечению социальной справедливости и достойного труда в поддержку национальных приоритетов.

Коалиция будет расширять многостороннее сотрудничество и партнёрство и играть ключевую роль в пропаганде социальной справедливости и мобилизации поддержки признания социальной справедливости в многосторонней повестке дня, в частности, на саммите ООН по будущему в 2024 году и предлагаемом Всемирном социальном саммите ООН в 2025 году.

Коалиция объединит трехсторонних участников МОТ – правительства, организации работников и работодателей – международные и региональные организации, включая международные финансовые учреждения, предприятия, научные круги и неправительственные организации, которые привержены поддержке дела социальной справедливости.

Присоединение к Коалиции позволит партнёрам лучше понять аспекты социальной справедливости в их мандатах. Совместные усилия позволяют добиться большего воздействия и масштаба, обеспечивая результаты, которые иначе были бы недостижимы по отдельности, такие как улучшение доступа к здравоохранению, качественному образованию, достойной работе, что ведет к улучшению возможностей трудоустройства, питания и образования для работников и их семей.

Административный совет также просил Генерального директора принять во внимание его рекомендации при дальнейшем развитии Глобальной коалиции за социальную справедливость. Члены Адмсовета также просили его регулярно докладывать о ходе работы Коалиции на будущих сессиях Административного совета.

Выступая после принятия решения, Генеральный директор МОТ **Жильбер Хунгбо** заявил: «Я хочу выразить искреннюю благодарность всем нашим трёхсторонним участникам. Теперь мы рассчитываем на усилия всех по мобилизации ключевых партнёров и продвижению социальной справедливости. Необходимость начала работы Коалиции становится всё более актуальной. Так много ещё предстоит сделать, и так многого может достичь Коалиция».

Для справки.

Административный совет является исполнительным органом МОТ. Он собирается три раза в год в марте, июне и ноябре для принятия решений по политике МОТ, повестке дня Международной конференции труда и проекту программы и бюджета МОТ.

Следующая 350-я сессия Административного совета откроется 4 марта 2024 года.

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,**

Баленко А.Г.,
Крикунова О.И.,
Пекина Н.А.,
Щербаков С.С.,
Якушев Е.С.

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»

Редактор *Г.В. Богданова*
Корректор *И.В. Рязанова*
Вёрстка *А.М. Поталенко*

Подписано в печать 03.12.2023. Формат 60×84¹/₁₆.
Усл. печ. л. 4,19. Уч.-изд. л. 4,5.

© Профиздат • 2023

Уважаемые читатели!

Электронная версия журнала
доступна на интернет-сайте
Всеобщей конфедерации профсоюзов
по адресу: <http://www.vkp.ru>

На сайте вы можете
также ознакомиться
с новостями из жизни
профсоюзов стран СНГ,
с аналитическими материалами
и документами