

4/2016

<http://www.profizdat.ru>

ПРОФСОЮЗЫ

HƏMKARLAR ITTIFAQLARI • ԱՐԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ • ПРАФСАЮЗЫ • ՅԵՐՊՅՅԱՑՅՈՒՐՈՅԻ • КЭСІПОДАҚТАР • КЕСІПТИК БІРЛІКТЕР
SINDICATE • ПРОФСОЮЗЫ • ИТТИФОҚҲОИ КАСАБА • KÄRDEŞLER ARKALAŞYKLYRY • КАСАБА УЮШМАЛАРИ • ПРОФСПІЛКИ

**ФНПР: О ДЕЙСТВИЯХ
ПРОФСОЮЗОВ
В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

**СОВРЕМЕННАЯ
ФИНАНСОВАЯ
ПОЛИТИКА
ПРОФСОЮЗОВ**

**МОЛДОВА:
НА СТРАЖЕ
СОЦИАЛЬНЫХ
ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ**

**КОНТРОЛЬНЫЙ
МЕХАНИЗМ МОТ
В ДЕЙСТВИИ**

**НОВОСТИ
ПРОФСОЮЗНОГО
ДВИЖЕНИЯ**

**ПРОФИЗДАТ
ПРЕДЛАГАЕТ**

**РУССКИЙ ПОЭТ
НИКОЛАЙ ГУМИЛЕВ**



*Гай Райдер
Дан старт глобальной
инициативе по занятости
молодежи*



*Абельгази Кусаинов
В процессе перемен*



*Светлана Цыганова
К результату –
через социальное
партнерство*

О ВРЕМЕНИ И О СЕБЕ

КАК РОСЛИ ПЕНСИИ?

Год	Средняя страховая по старости, руб., индексация	Средняя социальная пенсия, руб., индексация
2010	8166 8,8%	4731 10,27%
2011	8876 10,7%	5207 14,1%
2012	9790 10,1%	8919 1,81%
2013	10716 8,3%	6447 17,1%
2014	11569 11,4%	7548 10,3%
2015	12852 4%	8306
2016	13366	4731

По данным Пенсионного фонда РФ

КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ САМЫЕ ОСТРЫЕ? %

	2015 год	2014 год
Экономика	15	10
Высокая инфляция, рост цен	15	16
Низкие зарплаты, низкий уровень жизни	14	16
Внешняя политика	10	8
Безработица	9	12

По данным ВЦИОМ

КТО ЗА ГОД СТАЛ БЕДНЕЕ? %

	2014 год	2015 год
Мы едва сводим концы с концами. Денег не хватает даже на продукты	4	9
На продукты денег хватает, но покупка одежды уже затруднительна	18	30
Денег хватает на продукты и одежду, но покупка холодильника, телевизора, мебели – проблема	47	40
Мы можем без труда купить холодильник, телевизор, мебель, но на автомобиль денег нет	27	16
Мы можем позволить себе практически всё: машину, квартиру, дачу и многое другое	3	4
Затруднились ответить	1	1

По данным ВЦИОМ

В НОМЕРЕ:

ТЕМА НОМЕРА

О ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
Доклад председателя ФНПР М.В. Шмакова 3

НОВОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

НОВОСТИ 6

ПРАКТИКА. ОПЫТ. ПРОБЛЕМЫ

Абельгази КУСАИНОВ
В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕМЕН 11

НА ТРИБУНЕ II СЪЕЗДА НЕФТЯНИКОВ И ГАЗОВИКОВ 12

Геннадий КОСОЛАПОВ
СОВРЕМЕННАЯ ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ 18

Светлана ЦЫГАНОВА
К РЕЗУЛЬТАТУ – ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО 21

РЫНОК ТРУДА

Гай РАЙДЕР
ДАН СТАРТ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЕ ПО ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ 23

КОНТРОЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ МОТ В ДЕЙСТВИИ 24

ЛИЧНОСТЬ И ОБЩЕСТВО

ИИД «ПРОФИЗДАТ» ПРЕДЛАГАЕТ В ПОМОЩЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯМ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ 28

РУССКИЙ ПОЭТ НИКОЛАЙ ГУМИЛЕВ К 130-летию со дня рождения 30





2 марта в штаб-квартире Федерации независимых профсоюзов России состоялось заседание Генерального совета крупнейшего профцентра страны. Участники совещания обсудили действия профсоюзов в современных условиях, а также положение дел в российской экономике.

В работе Генсовета приняли участие председатели отраслевых профсоюзов и

О ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

региональных профобъединений, а также ряд депутатов Государственной Думы РФ, федеральных чиновников, в частности, советник Президента РФ Сергей Глазьев, вице-премьер Ольга Голодец и министр труда Максим Топилин. Представители Правительства рассказали участникам заседания о мерах, предпринимаемых властью в сложившихся социально-экономических условиях.

В докладе Председателя ФНПР Михаила Шмакова и выступлениях членов Генсовета была дана четкая оценка текущего момента в экономике и социально-трудовой сфере, когда из-за непродуманной экономической и финансовой политики Правительства предприятия России оказались отрезаны от доступных кредитов, а граждане страны столкнулись с ростом цен на импортные, а затем – и на отечественные товары.

Было отмечено, что экономика России в 2015 году показала рекордное па-

дение за последние семь лет. В частности, реальная заработная плата сократилась на 9,5%, а денежные доходы – на 4,0%. Задолженность по выплате заработной платы выросла за 2015 год на 61%.

По мнению членов Генсовета, внимание профсоюзов должно быть приковано к ситуации в первичных профсоюзных организациях. При этом любая попытка заморозки, неиндексации зарплат, пересмотра коллективного договора должна стать основанием для серьезного разбирательства.

Членами Генсовета ФНПР были в основном одобрены предложения ФНПР к Концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на новый период, а также ход выполнения Плана практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР.

ДОКЛАД ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ФНПР М.В. ШМАКОВА

В настоящее время в экономике России продолжают развиваться серьезные негативные тенденции – как накопившийся снежный ком экономических, структурных и институциональных проблем российской экономики. До определенного момента высокие цены на энергоносители, возможность государственного финансирования таких суперпроектов, как государственные программы развития, Олимпиада и другие, поддерживали потребительский спрос и – через него – экономику на плаву, оттягивали необходимость проведения экономических и финансовых реформ. Но с 2014 года к нерешенным базовым внутренним проблемам добавились серьезные внешние вызовы: резкое падение цен на нефть, ограничение доступа на рынки капитала...

В конце 2014 года Банк России отпустил рубль в «свободное плавание» и повысил ключевую ставку почти в два раза – до 17%. Таким образом, предприятия России оказались отрезаны от доступных внутренних кредитов, а граждане страны столкнулись с ростом цен на все импортные, а далее – и отечественные товары.

В январе 2015 года без обсуждения с социальными партнерами, правительство приняло так называемый «антикризисный план». Прошел год, и

сегодня уже можно оценить его эффективность.

Более 80% финансовых средств, предусмотренных в плане, предоставлялось на докапитализацию банков – для поддержания, как было заявлено, необходимого уровня кредитования предприятий приоритетных отраслей экономики. Сегодня можно констатировать: государственные средства, переведенные банкам, не поступили предприятиям, а ушли на валютный рынок спекулянтам, расшатывающим рубль...

В отличие от кризиса 2008–2010 гг., не были приняты меры по увеличению бюджетных расходов на заработную плату и социальные пособия. Было сокращено финансирование отраслей социальной сферы, в том числе расходы на оплату труда работникам бюджетной сферы федерального уровня, на индексацию оплаты труда госслужащих и военнослужащих. Индексация пенсий, социальных выплат и пособий осуществляется существенно ниже фактической инфляции. Отменена индексация пенсий работающим пенсионерам. Не было поставлено даже подобие задачи по ограничению роста цен на товары и продукты первой необходимости... Меры по импортозамещению, предусмотренные прошлым антикризисным планом Правительства, не дали



ощутимых результатов. Исключение составляют лишь агропромышленный и военно-промышленный комплексы – те отрасли, чье финансирование и субсидирование осуществлялось из бюджета страны... Устаревшие технологии и износ производственных фондов (по итогам 2014 года – 49%), физически и морально устаревшее оборудование не позволяют производить конкурентоспособную продукцию. В результате фактическая девальвация рубля, которая в обычных условиях стимулирует увели-



чение экспорта, не привела к увеличению спроса на российские товары за рубежом...

Экономика России в 2015 году показала рекордное падение за последние семь лет. Согласно официальной статистике, снижение ВВП составило 3,7%, объем промышленного производства снизился на 3,4%, инвестиции в основной капитал – на 8,4%, оборот розничной торговли – на 10%.

Реальная заработная плата сократилась на 9,5%, а реальные денежные доходы – на 4,0%. Задолженность по выплате заработной платы выросла за 2015 год на 61%. В начале февраля долги по зарплате выросли за месяц на 21%. Уже сейчас по уровню бедности Россия откатилась на 6–7 лет назад. Впрочем, падение доходов граждан не означает того, что денег нет в принципе. Номинальная заработная плата выросла в 2015 году на 4,6%, а прибыль предприятий и организаций – на 49%. Понятно, что за счет роста цен...

Резюмирую: первый антикризисный план не выполнен Правительством с точки зрения основополагающих показателей... Не нужно быть пророком, чтобы предсказать: проведение такой денежно-кредитной политики приведет к дальнейшему спаду производства и инвестиций, снижению конкурентоспособности отечественной промышленности, сжатию потребительского спроса, банкротству предприятий, росту безработицы. Что и происходит сейчас на наших глазах.

В феврале 2016 года разработан второй (условно говоря – антикризисный) план Правительства. Его проект обсуждался в Российской трехсторонней комиссии.

Структурно план состоит одновременно и из серьезных отраслевых направлений работы, и из явно пролоббированных отдельными ведомствами сиюминутных решений... Главные наши претензии к новому плану действий Правительства просты: он не рассчитан на серьезную поддержку реального

сектора экономики; он не рассчитан на поддержку и стимулирование внутреннего потребительского спроса. В результате его реализации, в том виде, какой он имеет сейчас, не начнут снова работать предприятия, не произойдет увеличения производимой продукции, а у граждан не будет средств, чтобы приобрести необходимые товары и услуги... Планируется на 2016 год выделить из антикризисного фонда дополнительно 20 млрд рублей на докапитализацию Фонда развития промышленности. При этом общий объем необходимого финансирования отобранных заявок составляет более 700 млрд руб. Вопрос: кому морочат голову подобным финансированием? Это симуляция заботы о развитии промышленности.

Если посмотреть на проект антикризисного плана в ракурсе имитации, то многое станет более понятным. Планом предусмотрено дополнительное финансирование в сумме 3 млрд рублей из антикризисного фонда на реализацию дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации. Данными мероприятиями предполагается охватить порядка 50 000 человек. При этом число официально зарегистрированных безработных на сегодня превысило один миллион человек. А вот сумма, выделяемая в плане на развитие малого и среднего предпринимательства, в 10 раз больше (33,5 млрд рублей), чем на дополнительные меры в сфере занятости. При том что реализация данных мероприятий позволит создать всего лишь около 20 400 рабочих мест. 33,5 млрд и 20 400 рабочих мест на фоне одного миллиона – это забота о безработных или имитация?...

Правительство Российской Федерации совершенно сознательно тормозит установление минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. В настоящее время МРОТ составляет 55% от величины прожиточного минимума трудоспособ-

ного населения, с каждым годом разрыв между этими двумя величинами увеличивается.

Низкий МРОТ вынуждает работника трудиться существенно больше восьми часов в день и стимулирует работодателя выплачивать заработную плату работнику «в черную».

Правительство Российской Федерации фактически существенно повышает налоги и обязательные платежи на граждан. Введена плата за капитальный ремонт. Введен налог на недвижимость на основе ее кадастровой оценки. В результате – не менее чем в три раза вырастет нагрузка на налогоплательщиков с низким и средним уровнем дохода.

Правительство Российской Федерации цинично и откровенно не выполняет задачу, поставленную Президентом Российской Федерации, в части, образно говоря, «налога на роскошь»... Запущен механизм ликвидации досрочных пенсий для всех категорий работающих путем форсированного выведения этого института из сферы обязательного социального страхования.

С помощью прямого обмана Президента пытаются изменить порядок администрирования страховых взносов в системе обязательного социального страхования. Нужно понимать, что за внешне техническим решением передачи функции сбора взносов в социальные фонды налоговым органам стоит очередная попытка возврата к «модернизированному ЕСН». Мы знаем заранее, чем это может закончиться: прямым вмешательством Правительства в систему обязательного социального страхования, переходом от принципа социального страхования к государственному обеспечению. (Взнос принадлежит работнику, налог – государству. Не прикрытый грабёж!)

На этом фоне откровенным издевательством над гражданами России выглядит деятельность Правительства Российской Федерации по исполнению майских указов Президента. Рост зара-

ботной платы работников бюджетной сферы обеспечивается либо за счет увольнений (стыдливо называемых оптимизацией), либо за счет прямого шурлерства со статистикой средней зарплаты по региону, за счет включения в нее умозрительных доходов малооплачиваемых работников из «серого сектора» экономики.

Остается загадкой – каким образом правительство Российской Федерации планирует выполнить задачу Президента по созданию и модернизации 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году, когда правительство не планирует тратить на это деньги, а система профессионального образования сегодня объективно не способна подготовить на создаваемые места квалифицированные кадры ни в количественном, ни в качественном выражении; когда продолжается коммерциализация образования, здравоохранения, культуры, ухудшается качество важнейших социальных услуг?...

Образно выражаясь, Россия может снова в социально-экономическом смысле сползти в 90-е годы. Нужны ясно обозначенные приоритеты макроэкономической, промышленной и научно-технической политики. Необходима согласованность денежно-кредитной политики с этими приоритетами. Нужно выстроить систему стратегического планирования.

Для решения ключевых вопросов социально-экономического развития страны необходимо усиление институтов социального партнерства на всех уровнях. Профсоюзы неоднократно предлагали ряд мер, способных обеспечить устойчивый экономический рост и рост благосостояния граждан страны.

На первом месте среди этих мер – крупномасштабные программы импортозамещения, сбалансированные по материальным, финансовым и трудовым ресурсам. Формирование системы прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезе. Удешевление и облегчение доступа к долгосрочным кредитам и сбыту продукции отечественным производителям. Введение контроля над нецелевым использованием кредитов, спекулятивными и мошенническими операциями на финансовом рынке.

Второе – разработка комплекса мер по повышению уровня жизни населения с целью стимулирования совокупного потребительского спроса как фактора роста производства и экономики в целом...

С целью повышения оплаты труда наименее оплачиваемых работников считаем целесообразным Правительству РФ ввести ограничения на оплату труда топ-менеджмента государственных корпораций, компаний и хозяйственных обществ, в уставном капитале которых более 50% акций (долей) находится в собственности Российской Федерации.

Третье – это переход к прогрессивному налогообложению доходов и имущества, в том числе освобождение от

уплаты НДФЛ доходов ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, увеличение налога на дивиденды от акций и введение налога на роскошь. Целесообразно ввести налоги на спекулятивные финансовые операции и чистый вывоз капитала.

Четвертое – искоренение коррупции, в том числе за счет введения ответственности исполнительных органов власти за уровень жизни населения.

Пятое – деофшоризация экономики и прекращение оттока капитала через запрет доступа нерезидентам (компаниям и физическим лицам) к недрам и другим природным ресурсам России, госзаказам, госпрограммам, госсубсидиям, кредитам, концессиям, к собственности и управлению недвижимостью, к жилищному и инфраструктурному строительству, к операциям со сбережениями населения.

Шестое. Многократное увеличение ассигнований на НИОКР с целью ликвидации технологического отставания и технической импортозависимости.

Седьмое. Изменения в Федеральный закон «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)»...

И последнее. Срочные меры к изменению системы регулирования экономики, в которой утрачены методы планирования, включая составление балансов, целевого программирования, научно-технического прогнозирования, системного проектирования. Необходимо развертывание системы стратегического планирования с централизацией ключевых функций.

С базовыми предложениями из вышеперечисленных ФНПР обращалась в высшие государственные органы власти еще в сентябре прошлого года. Приняты они не были. На сегодня могу констатировать: если в течение ближайшего времени предлагаемые меры не будут реализованы, то страна может подойти к серьезным социальным потрясениям.

Какими в подобной ситуации должны быть действия профсоюзов?

Поскольку работодатель – государственный и частный – традиционно пытается сэкономить на фонде оплаты труда, внимание должно быть приковано к ситуации в первичных профсоюзных организациях. Любая попытка заморозки, индексации зарплат, любая попытка пересмотра коллективного договора должна стать основанием для серьезного разбирательства с экономической ситуацией данного предприятия...

Традиционным оправданием для такой экономии являются ссылки на недостаток средств. На вопрос любого бюджетного министерства «где взять денег?», могу предложить ответ: «в тумбочке, куда их должно было положить министерство финансов». И если денег в тумбочке нет – это основание для отраслевого профсоюза, чтобы предъявить претензии даже не к своему профильному министерству, а к политике правительства в отрасли. Думаю, что если такие претензии возникнут, коллегиальные органы ФНПР обязаны рассмотреть вопрос о солидарных действиях.

Отраслевые профсоюзы, территориальные профобъединения должны немедленно брать на контроль любые сигналы из первичек. В крупных отраслевых профсоюзах мониторинг ситуации на местах поставлен на достойный уровень. Но мы регулярно сталкиваемся с тем, что в тот или иной небольшой профсоюз, чьи ресурсы ограничены, председатели профкомов зачастую не могут даже дозвониться, не говоря уже о том, чтобы получить своевременную квалифицированную помощь. Спрашивается: чем, кроме сбора взносов, такие профсоюзы оправдывают свое существование?..

Помощь первичке означает акцент на создании централизованных фондов внутри отраслевых профсоюзов. Только таким образом можно обеспечить юридическую и организационную поддержку неосвобожденным профактивистам. Мы не должны допустить ситуацию, как в 90-е годы прошлого века, когда централизованные фонды профсоюзов были фактически розданы в виде материальной помощи. Настоящая материальная помощь – это не 500 рублей в год, а борьба за нормальный колдоговор, профсоюзный юрист, проявление солидарности, возможность вовремя получить нужную информацию. Это стоит денег. И именно на это стоит тратить деньги в профсоюзной структуре.

Считаю, что нужно продумать и провести в рамках отраслевых профсоюзов, ФНПР в целом, серию акций в поддержку первичек, разработать отраслевые и федеральную программы поддержки профсоюзных организаций.

В период кризиса у всех возникает желание экономить. Но если экономить на содержании, то скоро от структуры не останется не только содержания, но и формы. Я имею в виду поддержку информационной вертикали в профсоюзах. Дело здесь не просто в распространении информации. По мере роста социальной напряженности в стране у профсоюзов объективно будут сокращаться возможности использовать чужие информационные ресурсы. Причем использовать не только для информирования, но и для пропаганды, агитации, для организации и координации профсоюзных акций...

Главное, чтобы – в отличие от антикризисных программ – была стимуляция, а не симуляция.

Наша страна находится в очень сложной экономической ситуации. Коэффициентом сложности являются непродуманные и хаотичные действия государственных служащих, отвечающих за экономическую и финансовую политику. В этой ситуации только внутренняя сплоченность, единство в оценке ситуации, общность в действиях поможет российским профсоюзам, объединенным в Федерацию независимых профсоюзов России, не только сохранить, но и усилить нашу организацию, защитить членов профсоюзов.

Вместе мы победим!

Печатается в сокращении



«СЕВЕРНАЯ» ВСТРЕЧА МОЛОДЫХ

В Мурманске на международной конференции молодых профсоюзных активистов и специалистов в области занятости из северных регионов обсудили пути содействия занятости молодежи в отдаленных северных районах – провели вторую «Арктическую профсоюзную школу молодых лидеров» (первая встреча такого рода прошла здесь же в марте прошлого года). В мероприятии приняли участие молодые профсоюзные лидеры, представители региональных органов власти, эксперты в области труда и занятости из Российской Федерации, Норвегии и Казахстана и представители молодежного комитета Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов (ВЕРС). Конференция была организована Бюро МОТ по деятельности трудящихся (АСТРАВ) при поддержке проекта МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств», финансируемого российской компанией ЛУКОЙЛ.

Главный специалист Московского Бюро МОТ Сергиус Гловакас представил собравшимся рекомендацию Бюро МОТ по деятельности трудящихся, касающуюся занятости молодежи, и ознакомил участников конференции с итогами трехсторонней встречи МОТ по нефтегазовой отрасли в Арктике, состоявшейся 25–29 января в Женеве.

Отдельное заседание в рамках «Школы» было посвящено вопросам профилактики ВИЧ/СПИД на рабочих местах. Немаловажно, что все участники «Арктической школы» прошли добровольное тестирование на ВИЧ/СПИД.

Программа мероприятия включала в себя пленарное заседание, обсуждения в рабочих группах и трехсторонний круглый стол на тему «Обеспечение прав трудящейся молодежи в условиях современного рынка труда».

Участники конференции приняли резолюцию – обращение к трехсторонним участникам МОТ, в которой сформулировали рекомендации по улучшению условий жизни молодых людей в арктическом регионе.

БРИКС: ДЕЛО НЕ ТОЛЬКО В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РОСТЕ...

Выступая в России на первом в истории совещании министров труда и занятости стран БРИКС, Генеральный директор МОТ Гай Райдер отметил, что, хотя в последние десятилетия страны БРИКС были центрами роста «глобального среднего класса», многие из таких домохозяйств по-прежнему находятся не намного выше черты умеренной бедности. Он подчеркнул, что в сложившихся условиях нельзя гарантированно рассчитывать на сохранение высоких темпов экономического роста, поддерживающих средний класс.

«Важно отметить, особенно тем, кто отвечает за сферу занятости и социального обеспечения, что дело не только в экономическом росте: его высокие темпы не гарантируют достойную занятость, социальную интеграцию и равноправие», – заявил Райдер. Он указал на необходимость эффективных государственных инвестиций в инфраструктуру для создания новых рабочих мест при одновременном решении проблем в области производительности труда и осуществлении экономических преобразований. Он также отметил модернизацию предприятий как еще один инструмент содействия качественному улучшению и количественному расширению занятости.

«Имеются убедительные свидетельства того, что предприятия, повышающие свою производительность с помощью инновационной продукции и процессов, также демонстрируют более высокие темпы роста занятости» – сказал Райдер. Генеральный директор МОТ указал на роль малых и средних предприятий (МСП) как «основных источников занятости» в странах БРИКС. В связи с этим он напомнил, что последние два года условия труда и производительность МСП были приоритетным направлением в деятельности МОТ.

Райдер призвал страны БРИКС «выстроить прочные связи и постоянные каналы коммуникации между учебными заведениями и предприятиями с целью актуализации профессиональных навыков в соответствии с потребностями и нуждами рынка труда», а также обеспечить прямое участие в этом процессе работодателей и работников совместно с правительствами. «Непрерывная подготовка на рабочем месте и непрерывное обучение позволяют работникам и предприятиям приспосабливаться ко все более стремительным изменениям. В обеспечении соответствия квалификации работников потребностям рынка труда важную роль играют государственные службы занятости. Они помогают наладить связь между предприятиями, работниками и учебными заведениями», – добавил он.

РОССИЯ



В РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

На очередных заседаниях Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений были обсуждены антикризисный план, а также вопросы, связанные с Трудовым кодексом РФ, занятостью населения, состоянием рынка труда, Концепцией развития непрерывного образования взрослых, проведением обязательных медицинских осмотров работников, мерами по укреплению платежной дисциплины при осуществлении расчетов с Пенсионным фондом, Фондом социального страхования и Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, реализацией мероприятий Генерального соглашения на 2014–2016 годы.

Основная направленность первого раздела антикризисного плана – это социальная поддержка граждан, которые оказались в наиболее уязвимом положении: пенсионеры, инвалиды, семьи с низкими доходами. Еще одно важное направление – поддержка системообразующих предприятий. Это предоставление государственных гарантий по кредитам, субсидий для частичной компенсации затрат на уплату процентов по кредитам, а также дополнительная капитализация. Основное внимание уделено таким отраслям промышленности, как тяжелая, легкая, транспортная, автомобильная, жилищное строительство.

Что касается второй части антикризисного плана, то она направлена главным образом на поддержку бизнеса.

Координатор профсоюзной стороны в РТК Михаил Шмаков считает, что подобные планы бессмысленны: «В данной концепции экономического развития, которая в последние годы проводится в стране, невозможно составить никакого плана, который бы стабилизировал экономику. Каждый план будет только ухудшать положение дел. Надо менять экономический курс. Без этого ничего не будет».

Кроме того, в решение РТК по данному вопросу профсоюзы добавили пункт о том, что замечания профсоюзов в проекте антикризисного плана не были учтены, хотя направлялись в Минэкономразвития в срок.

Профсоюзы, работодатели и даже правительственная сторона в лице вице-премьера РФ Ольги Голодец раскритиковали предложение Минфина передать сбор социальных взносов в Федеральную налоговую службу. Тем не менее на повестке дня стоял вопрос о проблемах, которые в связи с этим возникнут, так как вопрос о передаче – уже решен.

При этом Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что «мы занимаемся этой темой уже 25 лет и видим тенденцию, которая стоит за формулировкой «улучшение собираемости взносов». Это дальше неизбежно повлечет за собой необходимость возврата к единому социальному налогу. Видимо, кто-то хочет получить быстрые деньги за счет грабежа соцфондов. А почему одни собирают, а выплачивают другие? Ведь вся ответственность наступает во время выплат. Вершки собирать хотят одни, а нести ответственность по невыплатам и неправильному расчету пенсий предлагают другим?». Он пояснил, что есть еще и особые виды страхования: от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. У них сложная система оценки рисков, в связи с чем могут возникнуть сложности с уплатой взносов в единый уполномоченный федеральный орган.

Было принято решение создать рабочую группу по подготовке проектов нормативных правовых актов по реализации указа Президента по антикризисным мерам, чтобы не допустить ухудшения ситуации в пенсионной системе.

Профсоюзная сторона обратила внимание правительственной стороны на то, что разработка антикризисного плана, к сожалению, проводилась без участия соцпартнеров.

В ИСПОЛКОМЕ ФНПР

На очередном заседании члены Исполкома проанализировали ход отчетно-выборной кампании в общероссийских профсоюзах и территориальных объединениях организаций профсоюзов и обсудили кандидатуры на должности председателей членских организаций ФНПР для рекомендации к избранию на предстоящих съездах и конференциях.

Было принято решение о первомайской акции профсоюзов в 2016 году.

ПРОФСОЮЗНОЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

«Всероссийский Электропрофсоюз» направил открытое письмо председателю правления ПАО «ИНТЕР ПАО» Борису Ковальчуку, в котором выражает беспокойство относительно проводимой руководством ООО «ИНТЕР ПАО –

Управление электрогенерацией» политикой по оптимизации численного состава персонала электростанций.

Дело в том, что за последние десять лет численность сотрудников станций сократилась на 40%. В профсоюзе опасаются, что дальнейшее сокращение рабочих мест может привести к необратимым процессам, влияющим на работу станций, которые обеспечивают поставки тепло- и электроэнергии. Помимо этого, сокращение рабочих мест на станциях повлечет рост безработицы, особенно остро эта проблема коснется моногородов или поселков, где фактически отсутствует другое производство, людям просто некуда будет больше трудоустроиться.

Руководство компании проводимую политику аргументирует оптимизацией снижения затрат, между тем компания по итогам 2015 года показала прибыль выше, чем в 2014 году. Массовое увольнение сотрудников позволит сэкономить не более 1% от общего объема затрат, а ожидаемые потери возрастут многократно, поскольку это может привести к дефициту электроэнергии.

Со своей стороны «Электропрофсоюз» готов в качестве полномочного представителя работников организаций электроэнергетики принять участие в обсуждении обозначенной проблемы на любом уровне и предлагает помощь в поиске компромиссных решений.

ПРОФСОЮЗЫ И ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В Москве состоялся международный семинар по проблемам, связанным с государственно-частным партнерством (ГЧП) в сфере жилищно-коммунального хозяйства и общественного обслуживания и транснациональными соглашениями о свободной торговле услугами. Он был организован Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения в рамках его Соглашения с Норвежским профсоюзом муниципальных работников и работников сферы обслуживания «Фагфорбундет» при участии заместителя генерального секретаря Интернационала общественного обслуживания Даниэля Бертосса, других профсоюзных экспертов России, Беларуси, международных организаций, представителей ТПП РФ, Ассоциации «Росводоканал», Министерства жилищно-коммунального хозяйства РФ. В работе семинара приняла участие заместитель генерального секретаря ВКП Наталья Подшибякина.

Открыли семинар и приветствовали его участников председатель Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения Александр Василевский и председатель Норвежского профсоюза муниципальных работников и работников сферы обслуживания «Фагфорбундет» Метте Норд. С докладом «Профсоюзы и многонациональные соглашения о свободной торговле – развитие событий в 2015–2016 гг. и дальнейшие перспективы» выступил Даниэль Бертосса. О том, как ГЧП влияет на финансы, о чем должны знать

профсоюзы и власти всех уровней сделал доклад представитель «Фагфорбундет» Халлвард Бакке.

В ходе семинара был рассмотрен и вопрос приватизации предприятий общественного обслуживания. Есть ли здесь победители и проигравшие? Можно ли повернуть приватизацию вспять и какой ценой? С докладами по этой теме выступили Сергей Чалый, председатель Профсоюза муниципальных работников г. Москвы, и представитель «Фагфорбундет» Ролф Ханссен.

БЕЛАРУСЬ



В БОРИСОВСКОМ РАЙОННОМ ОБЪЕДИНЕНИИ ПРОФСОЮЗОВ

Прошел год с момента создания в стране районных объединений профсоюзов. Какие задачи были поставлены перед новой структурой ФПБ? Что сделано и над чем предстоит работать в ближайшее время? Об этом шел разговор на заседании Совета Борисовского районного объединения профсоюзов.

Председатель Минского областного объединения профсоюзов (МООП) Виктор Малиновский подчеркнул, что минувший год был наполнен напряженной плодотворной работой всех членских организаций МООП. Он положительно оценил деятельность Борисовского районного объединения профсоюзов за отчетный период. «Однако в нынешних непростых условиях следует стремиться дойти до каждого человека, – призвал коллег лидер областного профцентра, – никого не упустить из поля зрения и, если необходимо, оказать помощь человеку. Снимать острые вопросы, помогать людям в сложных ситуациях – задача сколь трудная, столь и благородная. В нынешних непростых экономических условиях важно сохранить социальную стабильность».

Председатель ФПБ Михаил Орда отметил, что «свой вклад в общее дело должны внести и профсоюзы: чтобы избежать потрясений в обществе, нам необходимо действовать сплоченной командой. Мы должны не раскачивать общую лодку, а вместе преодолевать проблемы и трудности и оперативно реагировать на все».

Председатель Борисовского районного объединения профсоюзов (РОП) Людмила Даргель в своем докладе остановилась на основных моментах деятельности РОП. Так, одна из важней-

ших задач – создание новых профорганизаций. В этом Борисовское РОП достигло неплохих результатов: в течение года было создано 34 первички. «Теперь стоят серьезные задачи по увеличению охвата профсоюзным членством, а также по разработке коллективных договоров», – подчеркнула она.

В районе большое внимание уделяется соблюдению выполнения требований по охране труда, профилактике производственного травматизма. Профсоюзные организации района активно участвовали в подготовке школьников к 2015–2016 учебному году, в благотворительной акции «Собери портфель в школу», а также в проведении новогодних и рождественских мероприятий в рамках акции «Профсоюзы – детям». Успешно РОП провела районные этапы Республиканского молодежного вокального конкурса «Новые имена для любимой страны» и Республиканского профсоюзного конкурса творчества трудовых коллективов «Новые имена Беларуси-2016».

Много интересных, нужных дел на счету у профсоюзных организаций Борисовщины в минувшем году, однако не менее грандиозные задачи предстоит решать и в 2016-м. Успешное их решение зависит во многом и от того, насколько сплоченным, боевитым будет районное объединение.

АРМЕНИЯ



РАБОТАТЬ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ ПРАВИЛАМ

Международная организация труда и Союз работодателей Армении 18 февраля провели в Ереване конференцию по теме: «Благоприятная атмосфера для устойчивого бизнеса в Армении».

Заместитель председателя Конфедерации профсоюзов Армении Борис Харатян отметил, что агентства по трудоустройству берут плату с претендентов на работу, что не соответствует принципам Международной организации труда. А спрос на работу должен исходить в обратном направлении – не от работника, а от работодателя. Именно он должен представлять заказ в агентство по трудоустройству, а оно, в свою очередь выбирать работников либо обучать их. И оплачивать эти услуги агентства должен работодатель.

По словам Б. Харатяна, к сожалению, сохраняется и практика неправомерных трудовых объявлений, печально известных еще с 90-х годов прошлого века: «Требуются работники с приятной внешностью до 25 лет». Профсоюзы подчеркивают, что неправомерно выдвигать требования, не имеющие ничего общего с трудовой квалификацией.

КАЗАХСТАН



СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ ЧЕРЕЗ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

В Актобе прошла Международная конференция на тему «Социальный диалог через коллективные переговоры» при содействии МОТ.

«В течение последних лет в нашей стране произошли важные законодательные реформы – принят Закон «О профессиональных союзах» и новый Трудовой кодекс. Они усилили роль и статус профсоюзов в структуре социального партнерства. Благодаря чему на 1 января 2016 года подписано свыше 75 тысяч меморандумов, главной целью которых является сохранение рабочих мест», – подчеркнул глава ФПРК Абельгази Кусаинов.

Говоря о социальном партнерстве, он дал разъяснения по всем четырем уровням, подчеркнув значимость самого первого уровня – профкома – от действий, компетентности и оперативного реагирования которого зависит в целом вся система.

«Новое трудовое законодательство открывает широкое поле деятельности для профсоюзов, так как основой взаимоотношений стал коллективно-договорной процесс. Хотел бы отметить, что уже сейчас осуществляется практическая реализация Трудового кодекса. Началась практическая реализация по внесению изменений в действующие коллективные договоры тех аспектов, которые в законодательстве перенесены на договорную основу. С начала года подписаны новые коллективные договора на 2016–2018 годы в нефтегазовой отрасли – АО «Каражанбасмунай» и ТОО «СП«Казгермунай», в отрасли жилищно-коммунального хозяйства – ТОО «Батыс су арнасы», в горно-металлургической отрасли в АО «Соколоско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение» подписано дополнительное соглашение к коллективному договору», – перечис-

лил он коллективные договоры, в которых не только сохранены имеющиеся гарантии, но и увеличен спектр социальных гарантий.

«Чтобы добиться заключения действенных коллективных договоров, профсоюзами с сентября прошлого года начат масштабный всеобуч. Нами выстроена система обучения, действуют 7 региональных центров обучения Центра обучения, исследований и разрешения конфликтов. Создан квалифицированный пул лекторов. Более 28 тысяч профактива уже обучено. Мы готовы обучать и работодателей», – заключил он.

С докладом на тему «Инициатива столетия, касающаяся будущей сферы труда» выступил главный специалист по деятельности трудящихся Бюро МОТ Сергиус Гловацкас, который детально рассказал о намеченных перспективах организации, приуроченных к столетию организации в 2019 году. Им также представлены аспекты сотрудничества МОТ с Казахстаном, отмечено, что в РК ратифицировано 24 конвенции МОТ, в том числе 8 фундаментальных. Дана положительная оценка развитию профсоюзного движения, усилению роли и статуса в системе социального партнерства, вхождению ФПРК в состав Международной конфедерации профсоюзов.

В качестве передового опыта в сфере коллективно-договорной работы рассмотрена система социального партнерства в АО ТНК «Казхром», АО «СНПС – Актобемунайгаз», АО «Актюбинский завод хромовых соединений» (АЗХС).

В ходе конференции ее участниками подняты вопросы деятельности производственных советов, их полномочий, а также касательно технических инспекторов. Отмечена необходимость организации обучения именно по этим аспектам для определений четких функций и механизмов взаимодействия. По итогам конференции приняты рекомендации.

АЗЕРБАЙДЖАН



ЛУЧШИМ СТУДЕНТАМ ВРУЧЕНЫ ИМЕННЫЕ СТИПЕНДИИ И НАГРАДЫ

2 марта 2016 года в Азербайджанском свободном профсоюзе работников

образования состоялось вручение именных стипендий и премий студентам ВУЗов, отличившимся в учебе, а также ставшим в 2015 году победителями различных международных конкурсов.

Студентам были вручены Почетные грамоты отраслевого профсоюза и денежные премии. Председатель КПА, депутат Милли Меджлиса Саттар Мехалиев поздравил студентов с получением именных стипендий и премий, пожелал им успехов в учебе.

Следует отметить, что именная стипендия Свободным профсоюза работников образования была учреждена в 1995 году для поощрения студентов ВУЗов, которые на «отлично» и «хорошо» проявили себя на зимних и летних сессиях, а также активно участвуют в общественной жизни учебного заведения.

За истекшие годы всего 1907 студентов удостоились звания «Лучший студент». На нынешнем мероприятии награды получили 61 человек из 20 высших школ. Также на мероприятии были вручены Почетные грамоты и денежные премии 22 студентам наиболее отличившемуся в международных соревнованиях по науке, спорту, искусству, музыке.

КЫРГЫЗСТАН



ПРОФСОЮЗЫ АНАЛИЗИРУЮТ ПРОБЛЕМЫ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

В Федерации профсоюзов Кыргызстана под руководством заместителя председателя ФПК Рысгуль Бабаевой проведено заседание, связанное с вопросами неформальной экономики. Участвовали руководители и представители РК профсоюза работников текстильной, легкой промышленности, ЦК профсоюза работников торговли, ЦК профсоюза работников транспорта, ЦК профсоюза работников промышленности, коммунально-бытового обслуживания.

В ходе обсуждения участникам были презентованы телевизионные ролики по неформальной занятости, созданные при содействии и финансовой поддержке МОТ, которые в скором времени будут транслироваться по каналу Общественной телерадиовещательной корпорации Кыргызстана. Стоит отметить, что все видеоролики были подго-

товлены после проведенных ФПК семинаров, круглых столов по неформальной экономике.

Заместитель председателя ФПК затронула проблемы незащищенного труда. Чаще всего к сфере теневой экономики относятся представители малого и среднего бизнеса. Работники неформального сектора экономики социально не защищены, отсюда вытекают многочисленные проблемы: снижение жизненного уровня, рост цен, безработица, которая вынуждает людей соглашаться на работу без оформления трудовых договоров.

Проблемы, с которыми сталкивается наемный работник в области защиты своих прав, требуют внимания как со стороны государства, работодателей, так и со стороны профсоюзов. Поэтому профсоюзное движение, лидеры профсоюзного движения должны обращать внимание на социальные вопросы, на занятость населения, на развитие рынка труда.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ ДЕТСКОГО ТРУДА

Национальный статистический комитет представил результаты второго обследования детского труда, которое было проведено в КР в 2014–2015 годах при технической поддержке МОТ, с участием социальных партнеров, неправительственных организаций и СМИ.

Основная цель обследования – оценить распространенность занятости и детского труда среди детского населения в возрасте 5–17 лет в Кыргызской Республике, характер выполняемой детьми работы, условия труда, потенциальные риски и последствия детской занятости для здоровья и образования детей. Обследование предоставляет надежную информацию для выработки политики и стратегии защиты детей, а также позволяет оценить, в сравнении с 2007 годом, прогресс, достигнутый в применении конвенций МОТ №138 и №182 по вопросам искоренения детского труда и его наихудших форм. Обследование значительно повысило национальный потенциал в плане статистического измерения детского труда в соответствии с международными стандартами.

Обследованием выявлена устойчивая положительная динамика в снижении численности детей, вовлеченных в детский труд: с 32,9% в 2007 году до 27,8% в 2014. Число детей, вовлеченных в детский труд, по сравнению с 2007 годом сократилось более чем на 68 тысяч и составило 414 246 детей.

Несмотря на снижение масштабов детского труда, доля опасного детского труда увеличилась с 12,5% в 2007 году до 18,6% в 2014. Число детей, вовлеченных в опасные формы детского труда, по сравнению с 2007 годом увеличилось более чем на 93 тысячи и в 2014 году составило 276 218 детей. Рост опасного детского труда произошел в связи с увеличением количества детей в возрасте 6–13 лет,

поднимающих на работе тяжести сверх установленной нормы. Подъем тяжестей сверх нормы характерен как для мальчиков, так и девочек, однако этой форме опасного детского труда более подвержены сельские дети. По другим видам опасности отмечено снижение.

Кроме того, в 2014 году значительно – до 14,6% по сравнению с 2007 годом – снизилась доля детей, вовлеченных в опасные формы детского труда и подвергающихся не менее чем двум видам опасности.

МОЛДОВА



НА СТРАЖЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы выдвинула ряд предложений по повышению уровня социальной защиты работников и населения в целом.

Важно, что Конфедерация настояла на увеличении в текущем году размера пособий и социальных выплат. В частности, профсоюзы потребовали увеличения пособия на погребение с 1100 до 2200 лей для застрахованных лиц и с 1100 до 1200 лей для незастрахованных лиц.

Исходя из сложной демографической ситуации и отрицательных тенденций естественного прироста населения и необходимости адекватной финансовой поддержки семей с детьми, НКПМ настояла на увеличении единовременного пособия при рождении ребенка – с 3100 до 6000 лей и единовременного пособия при рождении следующего ребенка – с 3400 до 6500 лей.

Профсоюзы потребовали также увеличить размер ежемесячного пособия по воспитанию/уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет для застрахованных лиц – с 30 до 40% из среднемесячного застрахованного дохода. А для возмещения расходов населения на коммунальные услуги – на увеличении до 350 лей в 2016 году пособия на холодный период года.

Для санаторно-курортного лечения как можно большего количества работников НКПМ потребовала увеличить соответствующие расходы на 35 млн лей, чтобы итоговая сумма на год составила 65 млн лей.

Чтобы стимулировать работодателей в предоставлении работникам до-

полнительных льгот в части сохранения здоровья и достижения более высоких размеров пенсий, профсоюзы предложили: освободить от уплаты взносов обязательного государственного социального страхования расходы, понесенные работодателем для выплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование работников, а также сумму, внесенную от имени работника его работодателем в течение налогового года в негосударственный пенсионный фонд; обеспечить соблюдение положений статьи 24 Закона о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы (работодатели, трудоустраивающие лиц из числа выпускников высших учебных заведений, в том числе безработных соответствующей категории, находящихся на учете в агентствах, имеют право на уменьшение взноса обязательного государственного социального страхования на 2 процентных пункта).

ГРУЗИЯ



ШАХТЕРЫ БАСТОВАЛИ НЕ ЗРЯ

Более тысячи шахтеров компании «Грузуголь GIG» в городе Ткибули (регион Имерети, Западная Грузия) в ночь на 1 марта прекратили забастовку с требованием повышения зарплаты и улучшения условий труда, которая продолжалась в течение 16 дней. Соглашение между забастовочным комитетом шахтеров и руководством компании было достигнуто после переговоров, которые продолжались в течение 7 часов с участием бизнес-омбудсмана Грузии Георгия Гахария, специально прибывшего в Ткибули по поручению премьер-министра республики, и председателя Объединения профсоюзов Грузии Ираклия Петриашвили.

В результате общий фонд заработной платы компании «Грузуголь GIG» увеличивается на 5%, а шахтерам и тем работникам, которые заняты на участках высокого риска, зарплата будет повышена более чем на 5%.

Среди основных требований шахтеров было также создание нормальных условий для работы и возвращение Ткибули статуса высокогорной зоны, к которой город относился с 1999 до начала 2016 года, что предоставляло его жителям определенные льготы. В связи

с этим правительство Грузии заявило о том, что готовит поправки в Закон «О развитии высокогорных регионов», согласно которым шахтерам сохранят эти льготы.

УКРАИНА



ПРОФСОЮЗЫ – К СВОЕМУ СЪЕЗДУ

Главными темами дискуссии на очередном заседании Совета ФПУ стали основные документы VII съезда Федерации профсоюзов Украины. Разработаны приоритетные задачи, стоящие перед профсоюзами в условиях обострения социально-экономической ситуации на Украине. Обсуждены вопросы «О проекте Стратегии деятельности Федерации профсоюзов Украины на 2016–2021 годы «Европейский выбор», «О проекте изменений в Устав Федерации профсоюзов Украины», «О проектах резолюций VII съезда Федерации профсоюзов Украины».

Согласован проект открытого письма Совета ФПУ Президенту, Кабинету министров, народным депутатам Украины по проблеме социального страхования работников.

РЕШАТЬ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

В Киеве прошло заседание Совместного представительского органа объединений профсоюзов на национальном уровне. Вел заседание председатель СПО, председатель Федерации профсоюзов Украины Григорий Осовой. Были рассмотрены вопросы заключения Генерального соглашения на новый срок, проекта Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

Острую дискуссию вызвало обсуждение вопроса «О повторном согласовании проекта приказа Мининфраструктуры «О внесении изменений в Порядок формирования тарифов на услуги городского электрического транспорта (метрополитена)». Прозвучали различные предложения, направленные на решение проблемы, которая беспокоит многих граждан страны.

Г. Осовой сообщил участникам заседания об угрожающей ситуации в сфере общеобязательного государ-

ственного социального страхования, о подтверждении делегирования представителей всеукраинских объединений профсоюзов в состав комиссий по реорганизации фондов социального страхования.

Члены СПО были проинформированы о предложениях по изменениям в Закон Украины «О Государственном бюджете Украины на 2016 год», а также о составе рабочей комиссии по определению размера минимальной заработной платы на 2017 год. Кроме этого, было доложено о состоянии работы над проектом Трудового кодекса Украины. С информацией выступил заместитель председателя Профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности Сергей Украинец.

ТАДЖИКИСТАН



В РЕСПУБЛИКАНСКОМ КОМИТЕТЕ РАБОТНИКОВ ЭНЕРГЕТИКИ

Здесь прошло собрание под лозунгом «Энергетики Таджикистана за мир, единство и солидарность». В нем принял участие и выступил первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана Исмоил Шарифзода.

В докладе председателя Республиканского комитета, воина-интернационалиста, кавалера двух боевых орденов Красной Звезды Гулмурода Назарзода было подчеркнуто, что благодаря лидеру нации – Президенту Таджикистана Эмомали Рахмону национальная армия за годы независимости превратилась в мощную, хорошо организованную силу, способную дать отпор любому противнику, защитить суверенитет и территориальную целостность республики в случае агрессии.

Г. Назарзода и выступавшие представители ветеранских организации, Министерства обороны, Комитета молодежи при Правительстве республики особо отметили, что сегодня, когда в мире набирают силу негативные процессы, связанные с радикализацией, терроризмом и экстремизмом, необходимо не поддаваться на провокации, не идти на поводу у эмиссаров экстремистских, террористических организаций, ценить и любить родной независимый Таджикистан, быть достойными сынами Родины.



АБЕЛЬГАЗИ КУСАИНОВ: В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕМЕН

2-кратного размера. Работа по внесению изменений в действующие коллективные договоры ведется и в АО «НК «Казакстан темир жолы», АО «НАК «Казатомпром», Ульбинском металлургическом заводе, АО «ТК «Казхром», – прокомментировал он аспекты социального партнерства профсоюзов и работодателей.

В числе приоритетных задач, реализуемых в настоящее время Федерацией профсоюзов, А. Кусаинов выделил процесс разъяснения норм Трудового кодекса, обучения профактива и методическую помощь в разработке типовых документов для регулирования трудовых взаимоотношений.

«На 1 февраля Федерацией обучено 21 163 профсоюзных лидеров. Мы готовы обучать и работодателей. У нас подготовлен лекторский состав для компетентного разъяснения трудового законодательства. Федерацией профсоюзов разработаны рекомендации по составлению коллективного договора, типовое положение о производственном совете, ведется работа по разработке положения о техническом инспекторе. Издан постатейный комментарий к Трудовому кодексу. Одним словом, мы подкрепляем наш профактив необходимым багажом знаний для аргументированного ведения диалога с работодателем».

В ходе брифинга презентована и организационная деятельность Федерации профсоюзов РК, которая также является неотъемлемой частью социальной модернизации. За последние два года реализована программа укрупнения и объединения профсоюзных организаций по отраслевому принципу. В 2015 году ФПРК стала официальной полноправной членской организацией Международной конфедерации профсоюзов (МКП), консолидированного объединения, имеющего высочайший



В Астане состоялся брифинг с участием руководителей Федерации профсоюзов Республики Казахстан и отраслевых профсоюзных объединений. Освещены вопросы практической реализации Плана нации, в частности, процесс социальной модернизации в свете нового Трудового кодекса.

«В своей статье «План нации – путь к казахстанской мечте» Глава государства отметил необходимость активизации неправительственного сектора в перспективных направлениях. Мы как самая массовая общественная организация страны поддерживаем начатые реформы. Хотел бы особо отметить направление, охватывающее социальную модернизацию, в рамках которой разработан Трудовой кодекс, соответствующий стандартам Международной организации труда и Организации экономического сотрудничества и развития», – отметил председатель Федерации профсоюзов РК Абельгази Кусаинов.

Он отметил, что новое трудовое законодательство открыло широкое поле деятельности как для работодателя, так и для работников, так как коллективно-договорной процесс стал основой трудовых отношений.

«В стране уже пошел процесс встраивания этих отношений – ряд крупных предприятий заключили коллективные договоры в соответствии с требованиями нового Трудового кодекса. В их числе компании нефтяной отрасли «Каражанбасмунай» и «Казгермунай», жилищно-коммунальной сферы – «Батыс су арнасы», в области металлургии – «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение». Несмотря на снижение цен на нефть, падение уровня добычи и сопутствующие этому процессу возможные негативные последствия, предприятия не только сохранили имеющийся перечень социальных льгот для работников, но и расширили его. Согласно новому Трудовому кодексу, оплата в праздничные и выходные дни установлена не ниже, чем в 1,5 размере. Так вот, в данных компаниях эту ставку увеличили до

статус в мировом профсоюзном движении.

Отмечены также программы занятости, внедрение бесплатного профессионально-технического образования, казахстанская модель межэтнического согласия и создание правительства для граждан.

«Статья Главы государства притягивает своей доступностью и масштабом, впечатляют и наполняют гордостью слова: «мало кто в мире сейчас так же формулирует свою общенациональную мечту: выйдя из столетий забвения, стать в один ряд с величайшими нациями мира». Поистине, данные реформы имеют все шансы стать для страны стратегическим прорывом в достижении новых горизонтов развития. Поэтому профсоюзы Казахстана, поддерживая реформы Президента, призывают к участию в них каждого работника, перестроить сознание от иждивенческих настроений к активной жизненной позиции и воплотить нашу общую мечту в реальность!», – сказал в заключение Абельгази Кусаинов. ■



От имени Президиума Республиканского комитета профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности Азербайджана сердечно приветствую вас, желаю конструктивной и плодотворной работы! Мы удивлены тем, что было принято решение о проведении Съезда МК НГСП в г. Баку и постараемся сделать все необходимое, чтобы ваше пребывание в столице республики было познавательным и полезным.

В начале своего выступления я хотел бы проинформировать вас о ситуации в нефтегазовой отрасли за отчетный период. Если в начальный период мы гордились своими достижениями, улучшением социально-экономических показателей Государственной нефтяной компании Азербайджанской Республики, повышением роли профсоюзных организаций отрасли, то последние два года в связи с нарастающим эконо-



Джахангир АЛИЕВ,
*Председатель
Республиканского комитета
Профсоюза работников
нефтяной и газовой
промышленности
Азербайджана*

мическим кризисом и падением цены на нефть ситуация стала ухудшаться.

Начиная с 2012 года из структуры Государственной нефтяной компании начали выводиться все социальные объекты, в числе которых больницы нефтяников, общежития, детские дошкольные учреждения, жилищный фонд, которые переданы соответствующим органам государственной власти и управления. При этом мы потеряли более пяти тысяч членов профсоюза. На следующем этапе в Государственной нефтяной компании началась работа по оптимизации численности работников. Хотя экономически это обосновано, но каждое, и особенно – массовое, сокращение численности работников болезненно отражается на имидже профсою-

НА ТРИБУНЕ II СЪЕЗДА НЕФТЯНИКОВ И ГАЗОВИКОВ

21 февраля 2016 года в Баку состоялся II съезд Международной конфедерации профсоюзов работников нефтяной, газовой промышленности и строительства нефтегазового комплекса (МК НГСП). В № 3 журнала «Профсоюзы» были напечатаны его документы и материалы. Редакция продолжает эту тему и публикует в изложении выступления делегатов съезда.

за. Благодаря нормам Трудового кодекса, принятым по инициативе Конфедерации профсоюзов Азербайджана и предусматривающим невозможность увольнения с работы члена профсоюза без согласия профсоюзной организации, мы старались минимизировать процесс сокращения. В ряде случаев, особенно в иностранных и совместных предприятиях, нам удавалось отстоять наших трудящихся, предотвратить их увольнение. Но, вместе с тем, это не всегда срабатывает, и потому численность членства в профсоюзе снижается.

Большая работа за отчетный период была проведена в области охраны труда. Значительно улучшилось обеспечение работников качественной специальной одеждой и обувью. Повсеместно проводится инструктаж по правилам техники безопасности. Активизировалась деятельность общественных комиссий по охране труда при профкомах предприятий. Но, несмотря на принятые меры, продолжают иметь место несчастные случаи на производстве и в ряде случаев – с летальным исходом. Вы, наверное, информированы о взрыве и последующем пожаре на нефтяной платформе в море, происшедшем 5 декабря 2015 года в результате сильного шторма и разрыва газовой трубы. Несмотря на то что работники действовали согласно установленным правилам, все же 33 нефтяника не удалось спасти. Сейчас продолжаются поиски погибших и ведется расследование происшедшего случая.

Определенная работа ведется по решению жилищных проблем трудящихся отрасли. Государственная нефтяная компания продолжает строительство жилья. За отчетный период свыше 1500 человек было обеспечено жильем. Все работники нефтяной компании застрахованы и пользуются услугами лучших клиник города и районов республики. Хотелось отметить, что и пенсионеры отрасли также охвачены медицинским страхованием и могут бесплатно пользоваться медицинскими услугами.

Уважаемые коллеги!

Международная конфедерация профессиональных союзов работников нефтяной, газовой промышленности и строительства нефтегазового комплекса многое делает для консолидации и координации действий профсоюзов по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов их членов, соблюдения правовых гарантий профсоюзов, укрепления солидарности меж-

ду ними. Большая работа проводится по объединению усилий в решении вопросов социального партнерства, ведению переговоров с работодателями и заключению отраслевых соглашений, коллективных договоров. За отчетный период мы получили большое количество методических и практических материалов по названной тематике.

Высоко оценивают членские организации методические рекомендации, регулирующие социально-трудовые отношения работников и хозяйственных органов в условиях глобализации экономики, финансового кризиса. Особое внимание уделяется профсоюзному образованию, подготовке и переподготовке профсоюзных кадров, информированию членских организаций о стратегии и формах работы профсоюзов в борьбе за социальную справедливость. Большой эффект был получен от образовательных семинаров, проведенных МК НГСП в различных странах. Большой резонанс вызвал семинар, проведенный в Баку в июне 2011 года, на тему «Теоретические основы и эволюция информационных процессов». Специалисты, побывавшие в Баку, ознакомились с работой отраслевого профсоюза в области внедрения современных информационных технологий, обменялись опытом работы, дали ряд ценных предложений по совершенствованию деятельности. Данный семинар дал значительный импульс совершенствованию форм и методов информационной деятельности с использованием интерактивных возможностей Интернет-ресурсов и современных технологий в профсоюзной среде отрасли.

Одним словом, за отчетный период МК НГСП провела большую работу по выполнению своих уставных обязанностей. С учетом этого предлагаю признать ее работу удовлетворительной. Вношу предложение утвердить Отчет ревизионной комиссии МК НГСП.

Московская федерация профсоюза «Нефтегазстрой» образована в 1990 году. На тот момент в ее состав входили 60 членских организаций, в рядах которых было 45 899 членов профсоюза.

На 1 января 2016 года Федерация объединяет 35 членских организаций с общим числом работающих более 17 тысяч человек, среди них около 9 тысяч – члены профсоюза.

Собственники предприятий под предлогом оптимизации и реформиро-

вания производства просто избавляются от работников. А Правительство РФ и Правительство Москвы ничего не делают для сохранения промышленности в городе. Напротив, все делается для того, чтобы наш город стал сервисным центром.

Численность работающих и членов профсоюза сократилась в связи с сокращением объема работ, структурных изменений, реорганизации предприятий и организаций. Внес свою лепту в это и мировой кризис.

Важнейшим инструментом в деле защиты трудящихся в рамках системы



Тамара ШЕГЛОВА,
Председатель Московской
федерации Профсоюза
«Нефтегазстрой»

социального партнерства остается заключение на различных уровнях соглашений и коллективных договоров в организациях. Но из-за отсутствия государственного контроля за обязательностью заключения и содержанием коллективных договоров далеко не во всех организациях они имеют место быть. Тем не менее, в отрасли отработана и действует система организации и проведения колдоговорной кампании.

В членских организациях, входящих в состав Федерации, действуют 28 коллективных договоров. Все коллективные договоры прошли уведомительную регистрацию.

Почти во всех коллективных договорах присутствуют разделы, определяющие вопросы оплаты и охраны труда в современных условиях, обеспечения занятости, экологической безопасности состояния окружающей среды.

Во многих случаях профсоюзные комитеты, несмотря на сложное финансовое положение, добиваются включения в коллективные договоры дополнительных социальных гарантий, отвечающих требованиям и пожеланиям работников, а также гарантий работы профсоюзных организаций. Эти льготы имеют

сегодня огромное значение – как для материальной, так и для моральной поддержки работников.

В Москве уже многие годы действует Московское трехстороннее соглашение между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Благодаря Московскому трехстороннему соглашению размер минимальной зарплаты в городе с 1 января 2016 года – 17 300 рублей

На сегодня корпус председателей первичных профсоюзных организаций состоит из 35 человек, из них только 3 председателя освобождены от основной работы.

Членские организации Федерации, ее актив принимали участие в различных акциях, проводимых профсоюзами Москвы. Майские праздники, которые по многолетней традиции стали своеобразным смотрам сил московских профсоюзов, демонстрацией их сплоченности и решительности в отстаивании жизненных интересов людей труда, собирают многотысячные шествия. Основным лейтмотивом демонстраций было и остается требование профсоюзов к властным структурам всех уровней, к работодателям «За достойный труд и заработную плату, за стабильную занятость!».

Члены МФНП «Нефтегазстрой» приняли активное участие в шествии 9 мая «Бессмертный полк». В многотысячном шествии мы пронесли фотографии отцов и дедов, родственников, погибших во время Великой Отечественной войны. Вместе с нами шли люди самых разных национальностей и вероисповеданий, всех нас объединяло единство требований – «мы не хотим повторения бед и несчастий, мы не хотим войны!»

И это то, что всегда объединяет наши профсоюзы. После распада Советского Союза мы разбрелись по своим отдельным государствам, но всех нас объединяет желание мира, возможности трудиться и получать достойную заработную плату, возможность сотрудничества в разработке и эксплуатации нефтегазовых месторождений.

Этому в большой степени способствует Международная конфедерация профессиональных союзов работников нефтяной, газовой промышленности и строительства нефтегазового комплекса. Регулярные встречи в формате конфедерации: семинары, круглые столы, обмен мнениями, передача международного накопленного опыта – главная заслуга Международной конфедерации нефтегазстройпрофсоюзов и ее руководителей.

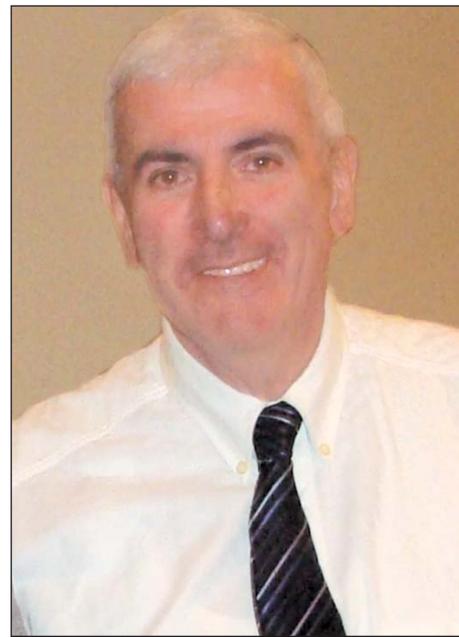
С большим удовольствием выполняю порученную мне миссию Президиума профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности Грузии и хочу передать добрые пожелания каждому участнику съезда. Прежде чем высказать мнение о работе, проделанной МК НГСП, хочу коротко рассказать о положении в нашем отраслевом профсоюзе и в стране.

Период после I съезда Конфедерации с 2011 по 2015 годы был непростым для нашего отраслевого профсоюза.

В условиях продолжающегося международного финансового кризиса Профсоюз нефтегазовой промышленности Грузии с еще большей ответственностью продолжал отстаивать права трудящихся, принимал активное участие в мероприятиях по повышению уровня жизни членов профсоюза и их семей, дальнейшему росту заработной платы, укреплению социальной стабильности в обществе.

Вследствие принятия нового Трудового кодекса страны стало возможным увеличить количество членов профсоюза от 2500 до 4000 членов профсоюза – в основном за счет создания транснациональной компании ООО «Сокар Енерджи Джорджия» и его дочерних организаций, в том числе Кулевского нефтяного терминала. Несмотря на определенные улучшения в структурных преобразованиях в нефтегазовой комплексе, все же ограничены возможности коллективной защиты прав трудящихся. Теперь все эти права приходится отстаивать путем коллективных переговоров с работодателями, которые по мере возможности соглашаются со справедливыми и обоснованными требованиями отраслевого профсоюза. Работа эта сложная, но единственно возможная – исходя из сложившегося положения и необходимости более эффективной защиты прав трудящихся.

Наша задача – обеспечить заключение коллективных договоров во всех предприятиях как главного инструмента, регулирующего социально-трудовые отношения. На многих предприяти-



Эрекле ПАЦИЯ,
зав. культурно-массовым
отделом Профсоюза
работников нефтяной
и газовой промышленности
Грузии

ях нашей отрасли заключены коллективные договора.

Отраслевой Совет Профсоюза принимает активное участие в различных акциях протеста. Так, например, 7 ок-

тября 2015 года во Всемирный день действий за достойный труд по инициативе Совета Профсоюза и отраслевых профсоюзов перед зданием Парламента страны был проведен многотысячный митинг. На митинг были привлечены работники различных предприятий, которые выразили недовольство растущей безработицей, проводимой социальной политикой государства.

Были выдвинуты следующие требования:

- назначить пособие безработным;
- увеличить денежную компенсацию уволенным работникам;
- увеличить пособие декретного отпуска;
- обеспечить доступное медицинское страхование для всех слоев населения.

Требования были переданы в Парламент страны и был дан месячный срок для их решения.

Отраслевой профсоюз систематически принимает участие в мероприятиях, организованных Объединением профессиональных союзов Грузии. Мы продолжаем отмечать ежегодный праздник, посвященный Дню работника нефтяной и газовой промышленности, проводим награждение Почетными грамотами, отраслевыми нагрудными знаками и денежными призами наиболее отличившихся работников нашей отрасли. Ежегодно проводятся соревнования по разным видам спорта.

Считаем, что сотрудничество с МК НГСП и международными профсоюзными организациями может принести только пользу для нашей дальнейшей деятельности. Желательно, чтобы это сотрудничество было продолжено и впредь. МК НГСП является единственным объединяющим органом на постсоветском пространстве, который дает возможность тесно сотрудничать с нашими коллегами, обмениваться информацией, быть в курсе происходящих процессов в профсоюзных организациях братских нам стран. За отчетный период МК НГСП во главе с Президентом и Генеральным секретарем провели немало мероприятий, направленных на укрепление связей между членскими организациями.

В завершение хочется сказать, что, помимо своих прямых обязательств, профсоюзы несут еще и общечеловеческую «нагрузку», что выражается в укреплении мира и дружбы между народами. Те добрые традиции, которые существовали десятилетиями между нашими народами, должны быть обязательно сохранены и переданы будущим поколениям. И хочется надеяться, что в это благородное дело будет внесен и наш маленький вклад.

Желаем съезду плодотворной работы и думаем, что при избрании руководящих органов делегаты сделают правильный выбор, который предопределяет дальнейшую успешную деятельность нашей Международной конфедерации.

Разрешите мне от имени председателя Национальной Конфедерации Республики Молдова Олега Будзы и от моих коллег, входящих в состав ВКП, передать приветствие всем участникам II съезда МК НГСП и пожелать успешной работы.

Я являюсь председателем Федерации профсоюзов работников химической отрасли промышленности и энергетических ресурсов Республики Молдова (далее – Федерация – Прим. ред.) с марта 2015 года. До выборной должности я проработала 20 лет в газовой отрасли, 10 из которых председателем профсоюзной организации, два мандата была председателем женской организации Федерации.

Проинформирую вас о самых важных приоритетных уставных задачах и направлениях деятельности Федерации за отчетный период.

Одним из самых важных событий стало подписание отраслевого соглашения на очередной срок – 2014–2017 годы. В соглашении сохранены преемственность в развитии принципов социального партнерства и включены более выгодные дополнительные социальные и трудовые гарантии для работников.

Отраслевое соглашение заключено сроком на 3 года с Компанией АО «Moldovagaz». Коллективные трудовые договоры заключены с нефтяной компанией ООО «Лукойл», с фармацевтическим предприятием SA «Farmaco», со всеми газораспределительными и химическими предприятиями входящими в состав Федерации. В состав Федерации входят 21 членская организация, в которых насчитывается 7 тыс. членов профсоюзов.

В центре внимания Федерации всегда стояли вопросы обеспечения охраны здоровья и безопасности труда членов профсоюза. За последние годы активизировалась работа в этом направлении. Во всех профсоюзных организациях работают уполномоченные профсоюза по охране здоровья и безопасности труда, созданы и активно действуют комиссии по охране труда. Всем работникам своевременно выдаются средства

защиты, спецодежда и обувь, спецпитание. Инспекция труда профсоюзов осуществляет контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны здоровья и безопасности труда и других условий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений, одновременно оказывая методическую и консультативную помощь уполномоченным по охране труда. Инспекция труда профсоюзов принимает участие в расследовании несчастных случаев, происшедших на производстве.

Важнейшее направление Федерации это организация правовой защиты членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров, предоставление членам профсоюза бесплатных юридических консультаций, защита интересов членов профсоюза при их увольнении по инициативе работодателя. В связи с массовыми сокращениями кадров на муниципальном предприятии «Кишинэу-газ» Федерация инициировала коллективные переговоры по защите прав и интересов работников, попавших под сокращение. В результате переговоров был достигнут ряд преимуществ и гарантий для членов профсоюза.

Ключевым направлением деятельности Федерации стало совершенствование информационной работы. Формирование активной позиции невозможно без понимания того, какие вопросы и проблемы волнуют работников, как они оценивают свой жизненный уровень, какие существуют вопросы и проблемы на конкретном рабочем месте. С этой целью в плане работы Федерации намечены регулярные выезды председателя и работников аппарата на территорию предприятий для общения с работниками на рабочих местах – в бригадах, цехах; организация круглых столов, семинаров, обсуждений.

Практикой подтверждается, что совершенствование работы невозможно без отлаженной системы обучения и повышения квалификации профсоюзного актива и, прежде всего, председателей профсоюзных организаций. За 2015 год проведены два круглых стола и восемь семинаров на тему: «Деятельность профсоюзов в рамках социального партнерства на современном этапе», «Коллективные переговоры, составление и заключение коллективного договора, контроль его выполнения», «Молодежные профсоюзные лидеры на современном этапе», «Мотивация увеличения численности членов профсоюза», «Трудовой Кодекс Республики Молдова», «Охрана здоровья женщин на рабочем месте» и др.

Одним из приоритетных направлений деятельности Федерации является работа с молодежью. Проводится повседневная работа по вовлечению молодежи в Профсоюз, привлечению ее для участия в профсоюзной работе, защите социально-экономических прав и интересов молодых работников, обеспечению их дополнительными социальными льготами через систему социального партнерства.

Много внимания уделяется вопросам гендерного равенства, а также проблемам семей работников предприятий и организаций. Эти два направления неразрывно связаны между



Маргарета СТРЕСТИАН,
Председатель Федерации профсоюзов работников химической промышленности и энергетических ресурсов Республики Молдова

собой. Ведь женщина многолика: она и мать, и хозяйка дома, и работница. Профессиональная работа так же естественна в ее жизни, как и материнство. Поэтому, решая проблемы социальной защиты женщин, охраны их труда, здоровья и материнства, профсоюзные организации, входящие в состав Федерации, содействуют обеспечению не только благосостояния семьи и детей, но в широком плане оказывают также серьезное влияние на общество в целом.

В 2015 году для детей работников членских организаций была организована встреча с поэтами и писателями, проведен конкурс детских рисунков «Мои права», дети работников участвовали вместе с родителями в спортивных мероприятиях и отраслевой Спартакиаде. Ежегодно Федерация выделяет средства из бюджета на приобретение 100 детских путевок в лагерь отдыха «Кемпинг» на берегу реки Днестр, поселок Вадул-луй-Водэ. За 2015 год были распределены 172 детских путевок полученных от Национальной кассы социального страхования, и 75 путевок в санатории для работников членских организаций.

Важнейшая задача отраслевых профсоюзов – возрождение престижа рабочих профессий. Именно с этой целью на газораспределительных предприятиях регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства. При АО «Молдова газ» открыт учебный комбинат «Флакэра Албастрэ» который осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации ИТР и рабочих для предприятий Республики, строящих или эксплуатирующих системы газоснабжения. Для каждой специальности разработаны и утверждены учебные планы и программы. Практические занятия проводятся на учебном полигоне, оборудованном всеми газовыми сооружениями и коммуникациями – такими же, как в реальных условиях.

Прежде всего, разрешите поблагодарить Международную Конфедерацию нефтегазостройпрофсоюз за проделанную в отчетном периоде работу и поддержать предложение признать ее удовлетворительной.

История создания и становления «Казнефтегазпрофсоюза», уважаемые коллеги, по сути, происходила на Ваших глазах, при активном содействии и помощи Международной Конфедерации Нефтегазостройпрофсоюзов. Будучи организованными в 2005 году, на сегодня мы объединяем более 40000 членов профсоюза, состоящих на учете в 62 первичных профсоюзных организациях пяти областей Казахстана.

Стратегическими направлениями нашей деятельности, как традиционными для любого профсоюза, так и определяемыми реалиями производства, являются обеспечение права нефтяников на достойный труд, исключение фактов дискриминации в сфере трудовых отношений и оплате труда казахстанских и иностранных работников, создание организаций профсоюза на предприятиях и компаниях с иностранным участием, в том числе, привлекаемых к разработке месторождений шельфа Каспия, рабо-

та по обучению и обмену опытом работы профактива.

Сегодня профорганизации, входящие в нашу структуру, подтверждают единство, о складывающейся ситуации мы неоднократно информировали Федерацию профсоюзов Казахстана, но помощи и поддержки как членская организация не получаем.

Именно в таких непростых условиях как никогда, возрастает роль информационной работы. В определенной мере это закономерно, поскольку информация является важнейшим элементом жизни современного общества и касается всех его сфер.

Объединив в 2005 году разрозненные организации предприятий нефтегазового комплекса, никогда ранее не имевшие единого отраслевого профоргана, строить свою информатизационную работу мы начинали с нуля. Прежде всего, потребовался комплекс мер, направленных на обеспечение полного и своевременного получения профорганизациями информации о нашей деятельности и взаимного обмена информацией в рамках формируемого единого информационного поля.

Учитывая территориальную разобщенность, слабую, на первых порах, обеспеченность компьютерной техникой первичных профорганизаций, начать пришлось с выпуска информационных бюллетеней на бумажных носителях.

Эта работа на постоянной основе ведется с 2007 года и по-прежнему является востребованной. Ежеквартально мы размещаем в бюллетенях информацию о нашей деятельности, значимых мероприятиях, проведенных членскими организациями. Публикуем обзор изменений законодательных актов, касающихся трудовых отношений. Отдельные выпуски делаются перед конференциями, в случае принятия отраслевого соглашения и т.д. Выпускаем и методичес-

кие пособия – по заключению коллективных договоров, проведению отчетов и выборов, созданию профсоюзных организаций, основным направлениям деятельности профсоюзных комитетов.

Сегодня мы ставим задачу внедрения в наиболее крупных первичных организациях специализированных программ электронного документооборота (внутреннего и внешнего), более широкого использования в повседневной деятельности электронно-почтовых сервисов.

В наших планах также обеспечение дистанционного приема жалоб о нарушениях прав члена профсоюза, консультирование членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, подключение всех членских организаций к системам электронного документооборота государственных структур для обмена документами, сдачи отчетности и т.д.

Безусловно, мы не открываем ничего нового и понимаем, что этот этап давно пройден многими нашими коллегами, нефтегазостройпрофсоюзом России, но нам необходимо было пройти его самостоятельно.

Поэтому достаточно долго наиболее актуальную информацию о нашей деятельности мы распространяли, как я уже говорила, на бумажных носителях, электронной почтой, а также с помощью сайта ФПРК, профсоюзной республиканской газеты «Голос-Адилет», региональных средств массовой информации. Крупные профсоюзные организации, как правило, также пользовались возможностью разместить информацию на сайтах компаний. Сегодня этого уже недостаточно. Прежде всего, потому, что новые информационные технологии открывают следующую страницу в развитии профсоюзной работы в целом. Электронная почта, компьютерные конференции обеспечивают возможность тесного контакта профлидеров, интенсивного обсуждения интересующих проблем, ускорение принятия и реализации совместных решений. А значит – работают на одну из главных наших целей – привлечение работников в профсоюзы и укрепление его единства. Профсоюзы, являясь неотъемлемым элементом современного общества, должны быть встроены в процессы его информатизации, иного пути у нас нет.

Хотелось бы высказать далее несколько предложений по представленному проекту Устава. Законодательные нормы постоянно меняются, и, учитывая сложности, имеющие место в отраслевом продвижении, принятый нами документ должен полностью соответствовать законодательным нормам. В частности, нормам Закона «Об общественных объединениях» и Гражданском кодексу.

На мой взгляд, в целом проект Устава необходимо одобрить, но поручить президиуму съезда внести в него редакционные изменения.

Далее, разделы Устава надо озаглавить в точном соответствии с законодательно предусмотренными. Это облегчит процедуру регистрации.

Надо еще раз посмотреть и раздел, описывающий нашу символику, она также не приведена в соответствие с названием. Такие замечания редакционного характера надо учесть, а в целом Устав – принять.

Спасибо за внимание.



Елена МУСТАФИНА,
заместитель председателя
Профсоюза работников
нефтегазового комплекса
Казахстана

Мы заслушали отчет о работе за 5 лет, и, безусловно, она заслуживает удовлетворительной оценки. Нам важно своевременно получать аналитическую информацию, обмениваться опытом работы с коллегами из стран содружества. С благодарностью вспоминаем мы и обучающие семинары, ежегодно проводимые МК НГСР, которые, по сути, это научно-практические конференции. Все это помогает отстаивать позиции профсоюза перед



Тлеккабыл КАБДУЛОВ,
Председатель Профсоюза
работников нефтегазового
комплекса Казахстана

госорганами и работодателями при заключении Соглашений и договоров – от Отраслевого до коллективных.

Прошедшие 5 лет были сложными и для отраслевого профсоюза нефтяников Казахстана. Мы подписали 2 отраслевых Соглашения (на 2011-2013 и 2014-2016 гг.). Смогли расширить круг подписантов Соглашения и охватить его действием работников нефтехимической отрасли и сервисных предприятий. Увеличили численность членов профсоюза до 40,2 тысяч человек и объединили 52% работников отрасли.

В 2014 году в Казахстане был принят новый Закон «О профессиональных союзах», изменивший во многом, принципы организационного строения. Мы были вынуждены разработать новую редакцию своего Устава, пройти процедуру перерегистрации. Затем – процедуру перерегистрации провели по всем филиалам и представительствам. Профсоюзные организации крупных акционерных обществ также пересмотрели свои Уставы, и многие из них перерегистрировались как локальные профсоюзы. То есть, фактически, мы заново подтверждали свой статус в Министрстве юстиции.

В октябре 2013 года в крупнейшем акционерном обществе «Национальная

компания «КазМунайГаз», при корпоративном содействии работодателей был создан еще один профсоюз нефтяников, также принятый в Федерацию профсоюзов РК. Нам настоятельно рекомендуют объединиться с данным профсоюзом. При этом под объединением понимается присоединение нас к не имеющему опыта молодому профсоюзу.

Настоятельная рекомендация по объединению, выдвигаемая «под флагом» усиления важности защиты интересов работников нефтегазовой отрасли, почему-то не учитывает коллегиального мнения членов нашего профсоюза.

Мы считаем такое объединение нецелесообразным и рассчитываем на вашу солидарность и поддержку.

Сейчас наш профсоюз нацелен на обеспечение стабильной обстановки в трудовых коллективах, выполнение антикризисных мер, предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение норм нового Трудового Кодекса РК.

Спасибо за внимание.

От имени Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности профсоюза позвольте поприветствовать вас и пожелать успешной работы, принятия решений, которые послужат основой для дальнейшего укрепления и развития профсоюза.

Сегодня Белхимпрофсоюз объединяет 5 областных, 1 объединенную и 122 первичные профсоюзные организации. По состоянию на 1 января 2016 г. численность членов отраслевого профсоюза составила 140 085 человек.

В 2015 году на работу организаций нефтехимического комплекса, входящих в Белорусский профсоюз работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности, оказали негативное влияние дестабилизирующие факторы как в экономической, так и в политической сфере.

Это, прежде всего, – снижение мировых цен на нефть и химическую продукцию, подорожание углеводородного сырья в связи с введением в Российской Федерации так называемого, налогового маневра, а также девальвация российского рубля. Свое негативное влияние оказала также эскалация военного конфликта в Украине, санкции Запада, введенные для отдельных российских компаний, и как следствие – снижение покупательской способности российского рынка, в том числе и в отношении продукции, производимой организациями, состоящими на профсоюзном учете в Белхимпрофсоюзе.

Несмотря на это, по результатам работы за январь-декабрь 2015 г. номинальная среднемесячная заработная плата в организациях Белхимпрофсоюза составила 10 489,6 тыс. рублей, в том числе за декабрь – 13 586,2 тыс. рублей. По сравнению с соответствующим периодом 2014 года рост номинальной заработной платы составил 112,5%.

За 2015 год количество работников в организациях отрасли уменьшилось на 3500 человек. В рамках проводимой экономической модернизации – помимо оптимизации численности – в отрасли проходила реорганизация предприятий на принципах аутсорсинга.

Нарушений трудовых и социально-экономических прав работников, напрямую связанных с проводимыми мероприятиями по реструктуризации, не отмечалось. Процедура перевода работников была соблюдена, всем работникам предложены рабочие места в созданных организациях на прежних условиях с сохранением достигнутого уровня оплаты труда.

На основе Положения о первичной организации Белхимпрофсоюза, наделенной правами единой, во всех выделенных в ходе реструктуризации организациях созданы профсоюзные организации и заключены коллективные договоры, содержащие все основные льготы и гарантии, которые действуют в головной организации.

Для этих целей заключены трехсторонние договоры (соглашения) между нанимателем головной (базовой) организации и первичной организацией Профсоюза, наделенной правами единой, и нанимателем дочернего предприятия с закреплением достигнутых договоренностей в коллективных договорах дочерних организаций. Такая практика позволила нам сохранить практически 100% профсоюзное членство в новых организациях.

Из средств профсоюзных бюджетов работникам по их заявлениям оказывалась материальная помощь. Всего за 2015 год материальная помощь была оказана 39 537 чел. на общую сумму 20 484,2 млн рублей.

В связи с истечением срока действия предыдущего Тарифного соглашения, в настоящее время ведутся переговоры по заключению нового Тарифного соглашения для организаций, входящих в систему концерна «Белнефтехим». В организациях Белхимпрофсоюза



Светлана КЛЮЧОК,
Председатель Белорусского
отраслевого профсоюза
«Белхимпрофсоюз»

рофсоюза заключено и действует 106 коллективных договоров.

В целях осуществления общественного контроля в Белхимпрофсоюзе функционируют правовая инспекция труда в составе 7 инспекторов, а также техническая инспекция труда, на профессиональной основе в которой работает 6 человек. Также в организациях профсоюза избрано 3452 общественных инспектора и создано 239 комиссий по охране труда.

Правовой инспекцией труда профсоюза в 2015 году проведено 573 обследований, выдано нанимателю 23 представления, 120 рекомендаций об устранении 210 нарушений законодательства о труде и составлено 65 справок. Возвращено незаконно удержанных или невыплаченных членам профсоюза денежных сумм по требованию профсоюзных органов Белхимпрофсоюза – 905,9 млн. рублей.

Техническими инспекторами труда профсоюза проведено 323 мониторинга и 22 проверки, в ходе которых выявлено 2546 нарушений требований безопасности в области охраны труда, приостановлено 29 единиц оборудования.

В целом, используя в полной мере отлаженный механизм взаимодействия в рамках социального партнерства, Республиканский комитет, областные советы Белхимпрофсоюза и профкомы организаций оперативно рассматривают проблемные вопросы, не допускают необоснованного снижения социально-экономической защищенности работников.

Использование в современных условиях новых форм и методов в работе Белхимпрофсоюза стало возможным благодаря и опыту работы коллег, который мы изучали при проведении мероприятий в рамках Конфедерации. Считаю, что взаимодействие между нашими членскими организациями необходимо продолжать, и наш профсоюз готов взять на себя организационную работу по проведению ряда мероприятий в Беларуси.

Конфедерация нефтегазостройпрофсоюзов внесла достойный вклад в укрепление рабочей солидарности, в дело повышения эффективности и качества работы нефтегазовых отраслей. Конфедерация пользуется высоким уважением в профсоюзном сообществе ПАО «Татнефть».

Одним из важнейших факторов социальной стабильности в трудовых коллективах является признание руководством ПАО «Татнефть», администрациями дочерних обществ и сервисного блока «ТаграС-Холдинг» необходимости и полезности объединения работников в профсоюзные организации, которые в 1985 году сформировались, как единый организм – профсоюзную организацию ОАО «Татнефть».

На предприятиях группы компаний «Татнефть» созданы все необходимые условия для работы профсоюзной организации и его выборных органов, предоставлены в бесплатное пользование помещения, оборудование, транспорт, средства и услуги связи, персональные компьютеры и другие технические средства в соответствии с коллективным договором. По истечении срока полномочий выборным профсоюзным

работникам предоставляется прежняя либо равноценная работа, а при ее отсутствии за ними сохраняется среднемесячная заработная плата на период трудоустройства. При увольнении профсоюзного работника в связи с выходом на пенсию ему присваивается статус неработающего пенсионера предприятия.

Коллективный договор, который принимается ежегодно, распространяется на всех работников Компании.

Администрация и профсоюзные комитеты предприятий осуществляют контроль над исполнением обязательств коллективных договоров. Информация об их выполнении заслушивается на заседаниях профкома ОАО «Татнефть», на собраниях трудовых коллективов по итогам работы каждый квартал, полугодие и на конференции трудового коллектива по итогам года.

В целях обеспечения защиты профессиональных, социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза, в ПАО «Татнефть» функционирует комитет по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета.

На всех предприятиях группы компаний «Татнефть» по инициативе профкома ОАО «Татнефть» созданы комитеты и комиссии по охране труда.

В 2015 году на мероприятия по охране труда на одного работающего в целом по профсоюзной организации израсходовано более 28 тыс. рублей.

На обеспечение защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза направлена правозащитная работа. Мы регулярно проводим проверки исполнения законодательства о труде на предприятиях производственной группы «Татнефть». Главный юрист профкома консультирует членов профсоюза. В текущем году мы провели 15 комплексных проверок, охватывающих исполнение законодательства в части оплаты труда, заключения трудовых договоров, предоставление ежегодных отпусков, режима рабочего времени, дисциплины труда.

Все неработающие пенсионеры группы компаний являются пенсионерами компании и полноправными членами профсоюза, и к ним приковано отдельное внимание профсоюзного актива. Отдельной строкой в коллективном договоре мы с администрацией определяем денежную сумму для проведения с пенсионерами спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

В компании администрацией и профкомом ведется разноплановая работа по защите профессиональных, социально-трудовых прав и интересов молодых работников. В коллективном договоре выделен целый раздел, включающий дополнительные льготы растущему поколению нефтяников.

Администрация ПАО «Татнефть» выделяет по коллективному договору средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу с молодыми работниками Компании. Профком так же определяет в своем бюджете 5% на работу с молодыми членами профсоюза.

В целях мотивации профсоюзного членства мы большое внимание уделя-

ем информационной работе среди членов профсоюза. Внедряем компьютерные технологии, проводим подписку на газету «Солидарность», освещаем работу ФНПР, МК НГСП, Российского Совета НГСП, профкома ОАО «Татнефть» и профкомом профорганизаций в СМИ.

Эффективность защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза существующей структурой МПО ОАО «Татнефть» зависит от уровня подготовленности председателей профсоюзных комитетов и других профактивистов.

В целом ежегодно системой подготовки и повышения профсоюзных кадров охватывается весь профсоюзный актив численностью более 11 000 человек, на что расходуется согласно утвержденной смете 5% членских профсоюзных взносов.

Мы активно изучаем опыт работы других профсоюзных организаций как нашего профсоюза, и других отраслевых профсоюзов РФ. Активно участвуем в семинарах Российского Совета НГСП России и Международной конфедерации НГСП. Международная конфедерация нефтяников, газовиков и строителей снабжает нас необходимой актуальной информацией о развитии зарубежного профсоюзного движения, новых мето-



Гумар ЯРУЛЛИН,
Председатель
Межрегиональной
профсоюзной организации
ПАО «Татнефть»

дах коллективной работы. Мы выражаем слова благодарности Генеральному секретарю Конфедерации Мирзоеву Мелику Аббасовичу за совместную работу, поддержку наших начинаний в Нефтегазостройпрофсоюзе России, его усилия и помощь в развитии нашей деятельности. Мы считаем, что МК НГСП сегодня является особенно необходимым интернациональным общественным образованием, которое помогает профдвижениям стран – участников Конфедерации объединять свои усилия по защите прав трудящихся. ■



Геннадий КОСОЛАПОВ,
генеральный секретарь МКПЖ

СОВРЕМЕННАЯ ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ

централизовать бухгалтерский учет в профсоюзах по примеру крупных компаний с большой региональной филиальной сетью. Работа ведется по одной программе, размещенной на удаленном сервере, с которым общие центры обслуживания – централизованные бухгалтерии дорожных комитетов российского профсоюза (РОСПРОФЖЕЛ) или филиалов (профсоюз Казахстана) соединены через Интернет по защищенным линиям. Фактически это единые бухгалтерии, но с рабочими местами, удаленными друг от друга на сотни километров. Это позволило вести бухгалтерский и налоговый учет на основе централизованной базы данных, создало большую прозрачность финансов в профсоюзах.

В ходе дискуссии участники обсудили вопросы создания и содержания единой нормативной базы и форм финансовой документации; методологического сопровождения бухгалтерской работы в профсоюзе; обучения и повышения квалификации бухгалтерских работников. Также рассматривались темы централизации бухгалтерского учета, сбора и распределения членских профсоюзных взносов; централизованного бухгалтерского обслуживания профкомов; вопросы работы структур профсоюза без права юридического лица. Значительное внимание уделено применению современных информационных технологий в профсоюзе и финансовой работе: внедрение систем удаленного доступа для создания централизованных бухгалтерий и автоматизированных систем управления проф-

бюджетом и целевыми средствами; создание и поддержание нормативно-справочных порталов профсоюза, реестров организаций, баз данных кадров, систем персонализированного учета членов профсоюза. Как важному фактору мотивации профсоюзного членства было уделено внимание финансовому обеспечению рыночных форм социальной защиты/поддержки членов профсоюза: негосударственного пенсионного обеспечения; форм и программ страхования профсоюзом; создания систем микрокредитования; дисконтных систем в профсоюзе, в том числе с применением электронных профсоюзных билетов.

Как показал анализ ответов, которые содержались в специальном вопросе, подготовленном к совещанию, размер взносов составляет в основном 1% от заработка, с 2003 г. – 2%. в Азербайджане, а также в дорожной организации Южной железной дороги (Украина). Во многих профсоюзах пенсионеры освобождены от уплаты взносов, а учащимся взносы установлены в размере 1–2% от стипендии.

Дополнительные отчисления от хозяйственных органов по коллективным договорам составляют: от 0,15% фонда оплаты труда (ФОТ) в Молдавии до 0,7% в Белоруссии. Но это можно увидеть не во всех профсоюзах. Компенсации, которые по коллективным договорам хозяйственные органы выплачивают профсоюзам (на расходы на зарплату и доплаты освобожденным выборным работникам) есть в Молдавии и России.

В Минске 24–27 февраля 2016 г. прошел семинар-совещание МКПЖ «Современная финансовая политика профсоюзов», в котором приняли участие делегации отраслевых профсоюзов Беларуси, Казахстана, Киргизии и России.

Открывая семинар, генеральный секретарь МКПЖ Г.Н. Косолапов отметил, что проведенные в 1999 г., 2001 г. и 2013 г. аналогичные совещания способствовали распространению позитивных изменений в финансовой политике профсоюзов. После совещания 1999 г. на основании опыта профсоюзов России и Латвии централизованное перечисление взносов работодателем и централизованное бухгалтерское обслуживание профкомов применяется большинством профсоюзов. Создаются имущественные комплексы профсоюзов (Азербайджан, Армения, Латвия, Россия, Узбекистан, Эстония). Начался процесс централизации права юридического лица (профсоюзы Казахстана и России).

Стабилизацию и оздоровление своей финансовой системы профсоюзы видят в реализации единой финансовой политики, которая предполагает единые нормативную базу и классификацию статей профсоюзного бюджета, методики планирования и отчетности, формы финансовой документации, доступность финансовой отчетности всех звеньев внутри профсоюза. Ее главной составляющей стало соблюдение обязательности перечисления членских взносов и предоставление необходимой информации, связанной с исчислением и уплатой членских профсоюзных взносов, организацией контроля за исполнением профсоюзного бюджета всех уровней. По предложению МКПЖ профсоюзами Казахстана и России широко стали использоваться сетевые технологии, что позволило



Во всех профсоюзах имеются системы финансовой отчетности, а у большинства закреплено уставами право контрольно-ревизионных проверок вышестоящими органами профсоюза нижестоящих. Но в ряде профсоюзов это право практически не используется. По представленным данным, процент организаций переведенных на централизованное бухгалтерское обслуживание, в членских организациях МКПЖ составляет 17% в Белоруссии, 64% – в Украине, 95% в Киргизии и России, 100% (кроме локальных профсоюзов) в Казахстане.

Профсоюзами Казахстана, Литвы, России и Украины ведется страхование членов профсоюза за счет средств профбюджета. Многие профсоюзы выделяют средства на оздоровление детей и взрослых. Как видно из ответов, на обучение актива расходуется от 0,3 до 10% в общих расходах профсоюза.

У большинства профсоюзов уровень расходов профбюджета на оплату труда ограничивается 40–50%, системы оплаты труда выборных и штатных работников в целом по структурам профсоюза регулируется постановлениями центральных органов. На кадры профсоюзов полностью распространяются гарантии действующих соглашений или коллективных договоров.

С финансовой работой в своих профсоюзах участников познакомили главные бухгалтеры Белорусского профсоюза И.В. Колосовская и Киргизского – М.В. Наумова.

С большим интересом был заслушан доклад руководителя Департамента финансов, учета и планирования ЦК российской профсоюзной организации (РОСПРОФЖЕЛ) З.А. Титовой.

За семь лет здесь были проведены глубокие реформы финансовой работы. Предпосылкой для них стало большое количество организаций в Профсоюзе (юридических лиц), которые осуществляли ведение бухгалтерского учета. Как следствие этого, отмечался слабый контроль и наличие разнородных учетно-управленческих ИТ-систем, отсутствовало централизованное сопровождение, значительны были налоговые риски.

Целью реформирования было повышение финансовой прозрачности, сокращение сроков подготовки бухгалтерской отчетности и повышение ее достоверности, снижение нагрузки на председателя первичной профсоюзной организации по управлению непрофильными функциями. В итоге удалось повысить эффективность бухгалтерского сопровождения и внутреннего бухгалтерского контроля, автоматизировать процесс учета на всех уровнях структуры профсоюза, внедрить единые учетные принципы. Были созданы единые системы регламентов: документооборота, отчетности, методологического обеспечения и централизованного обучения кадров. Реформирование сопровождалось оптимизацией штата бухгалтерских работников при сокращении уровней формирования отчетности, а также за счет концентрации наиболее квалифицированных бухгалтерских работников в единых расчетных центрах.



Применение современных информационных технологий в РОСПРОФЖЕЛе велось компанией «Интернет Медиа». Об опыте разработки и внедрения своих программных продуктов в Профсоюзе рассказали представители компании С.В. Полунин и В.Р. Стосенко.

В тесном сотрудничестве с профсоюзом «Интернет Медиа» был разработан целый ряд автоматизированных информационных систем (АИС) по основным направлениям работы профсоюза. Так, в области организационной и кадровой работы была создана АИС «Единый реестр организаций РОСПРОФЖЕЛ» с полными данными по Роспрофжел, которая состоит из функциональных модулей. Модуль «Персонифицированный учет» позволил вести персональный учет всех членов более чем полуторамиллионного профсоюза. Модуль «Статистическая отчетность» содержит статистические данные по текущей работе профсоюзных организаций, историю предыдущих периодов и по утвержденным формам формирует ежегодную статистическую отчетность по уставным направлениям деятельности. Модуль «Учета, классификации и сравнительного анализа коллективных договоров первичных организаций», в котором по почти 40 позициям введены основные характеристики почти 700 договоров, заключаемых структурами профсоюза. Доказал свою эффективность обучающий портал дистанционного тестирования актива и кадров РОСПРОФЖЕЛа.

В АИС «Смета профбюджета» по данным структур профсоюза теперь в автоматическом режиме формируются сводные данные по исполнению сметы профсоюзного бюджета в разрезе статей затрат и источников финансирования, общий план-график мероприятий профсоюза, финансируемых за счет целевых средств работодателя.

Для правовой и технической инспекций профсоюза, в каждой из которых работает почти по 90 инспекторов и проводящих ежемесячно не менее 6 проверок, созданы свои АИС «Свод-

ной отчетности, классификации и анализа».

Особого внимания заслуживает реализация совместно с «Интернет Медиа» программы социальной поддержки членов РОСПРОФЖЕЛа на основе электронного профсоюзного билета.

Эта программа имеет значительную историю в членских организациях МКПЖ и Всеобщей конфедерации профсоюзов.

Так, профсоюзом железнодорожников Эстонии в 2003 г. был введен членский билет, который одновременно служил дисконтной карточкой. С 2012 г. на Украине профсоюзом начат социальный проект «Дисконтная карта члена профсоюза». Подготовленным активом за это время заключено более 600 договоров с партнерами, в том числе 10 – сетевых. Программой охвачено более 2 тысяч торговых объектов в 200 городах страны. Членам профсоюза передано почти 140 тысяч дисконтных карточек.

Интересный проект реализуется Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы совместно с банком «UNI-BANK», которыми выпущена профсоюзная многофункциональная электронная карта платежной системы Master Card с бесконтактной технологией PayPass проведения платежа – SINDICARD.

Карта может иметь несколько функциональных назначений – электронный профсоюзный билет для учета всех членов профсоюзов Молдовы в единой базе данных, банковская, зарплатная, дисконтная, страховая карта, карта доступа к специальным online услугам для членов профсоюза, кредитная карта. Использование последней функции является спорным, поскольку при таком «содействии» можно затянуть легковых членов профсоюза в долговую яму.

Новый проект РОСПРОФЖЕЛа учел опыт и подходы коллег и дал им новое развитие. Персональный электронный профсоюзный билет (ЭПБ) РОСПРОФЖЕЛа наравне с действующим членским билетом удостоверяют членство в профсоюзе, является важ-



ным средством коммуникации с членами профсоюза и при этом обладает дополнительными функциями и возможностями.

Целью его внедрения стало оказание дополнительной социальной поддержки членам профсоюза, повышение мотивации членства путем предоставления членам профсоюза наиболее выгодных условий обслуживания в торгово-сервисных предприятиях (ТСП). Координатором программы является «Интернет Медиа», которая ведет процессинговое обслуживание операций в рамках программы, информационное и технологическое взаимодействие между участниками программы и привлекает к участию в программе ТСП. Контроль размера предоставленных скидок каждый участник программы, а их сейчас более 200 тысяч, может вести через свой личный кабинет на сайте программы (<http://www.rpz-card.ru>).

Среди наиболее интересных предложений Программы был приведен пример «профсоюзного» тарифа от мобильного оператора Билайн. По электронному билету член профсоюза может получить до 10 сим-карт без абонентской платы с нулевым тарифом внутри группы, также возможен переход на данный тариф с сохранением своего номера любого оператора. Сейчас общая экономия членов РОСПРОФЖЕЛ при использовании данного тарифа составляет около 10 млн руб. в месяц (около 150 тыс. дол.). Данный тариф также позволил наладить СМС-информирование членов профсоюза – СМС-Сервис, что стало новым средством коммуникации в организациях.

Об особенностях структуры и финансовой работы в Казахском отраслевом профсоюзе работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта рассказала главный бухгалтер Центрального Совета профсоюза Г.Н. Корниенко.

В Казахстане в начале 2000-х годов в Уставе профсоюза была закреплена

трехзвенная структура: Центральный Совет, филиалы (отраслевые и территориальные) профсоюза, профкомы. Профсоюз был зарегистрирован как единое юридическое лицо. Территориальные структуры, а впоследствии и отраслевые, были преобразованы в филиалы профсоюза без права юридического лица и стали работать по доверенности ЦС. Первичные организации стали внутренними структурами филиалов. Филиалы проходят учетную регистрацию, первички работают без регистрации. Все эти изменения предопределили создание централизованной бухгалтерии всего профсоюза.

Новый закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах», в который 23.11.2015 года были внесены изменения и дополнения, серьезно сказался на структуре профсоюзов. Теперь он определяет отраслевой профсоюз как объединение работников одной отрасли деятельности (видов или подвидов экономической деятельности) и смежных с ней отраслей, локальных профсоюзов, связанных общими трудовыми, производственными, профессиональными интересами и является юридическим лицом. Должен иметь структурные подразделения, филиалы, представительства и членские организации на территории более половины областей, городов республиканского значения и столицы. Входит в состав республиканского объединения профсоюзов в качестве членской организации.

Локальный профсоюз – добровольное объединение работников одной или нескольких организаций, связанных общими трудовыми, производственно-профессиональными интересами, является юридическим лицом. Входит в состав отраслевого профсоюза в качестве членской организации.

Первичная организация профсоюза (ППО) – структурное подразделение (отраслевого или локального) профсоюза, находящееся непосредственно в организации и состоящее из членов

профсоюза, являющихся работниками данной организации. Входит во внутреннюю структуру профсоюза или его филиалов, не проходит юридическую регистрацию.

В соответствии с решением XXIII съезда Федерации профсоюзов Республики Казахстан об укрупнении отраслевых профсоюзов, а также резолюции «Социальноориентированная политика компании – стабильность в коллективе и производстве» Форума работодателей и представителей работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта 3 октября 2014 года, на объединительном съезде 12 декабря 2014 г. профсоюзами транспортной отрасли было принято решение войти в качестве членской организации в общественную организацию Казахстанский отраслевой профессиональный союз железнодорожников, который теперь стал именоваться Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта.

Сейчас в структуре профсоюза 13 территориальных и отраслевых филиалов, во внутреннюю структуру которых входит 364 ППО. Вошедшие в состав профсоюза после объединения 19 организаций имеют статус локальных профсоюзов. Созданная почти 10 лет назад централизованная бухгалтерия отчитывается по общим налогам за весь профсоюз, бухгалтерии филиалов отчитываются только по местным налогам. Все профсоюзные взносы работодателями перечисляются в централизованную бухгалтерию (кроме партнеров локальных профсоюзов), 91% возвращается бухгалтериям филиалов, на счетах которых 68% приходится на ППО. Локальные профсоюзы в финансовом плане автономны и перечисляют Центральному Совету 9% взносов.

По итогам совещания его участники выразили благодарность МКПЖ за его подготовку и инициативу проведения, а Белорусскому профсоюзу железнодорожников и транспортным строителям, его председателю В.И. Рингу за хорошую организацию совещания. Особо участники отметили серьезные и обстоятельные сообщения делегации РОСПРОФЖЕЛ об опыте своей работы.

Была подчеркнута важность и необходимость проведения подобных совещаний. На совещании присутствовал весь финансовый блок белорусского профсоюза, и было отмечено, что проведение этой встречи, прямое знакомство с опытом работы коллег будет способствовать более активному внедрению новых методов работы в профсоюзе.

Учитывая произошедшее объединение транспортных профсоюзов в Казахстане, для изучения ситуации на месте, стимулирования внедрения новых форм бухгалтерской работы в присоединенных локальных профсоюзах было высказано пожелание предложить Совету МКПЖ следующее совещание по приглашению коллег провести в Казахстане.



Светлана ЦЫГАНОВА,
Председатель *Российского профсоюза работников культуры*

К РЕЗУЛЬТАТУ – ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В конце 2015 года VI съездом Российского профсоюза работников культуры Председателем Профсоюза была избрана Светлана Цыганова.

Публикуем ее статью о работе ЦК профсоюза после съезда.

поддержку, и впервые за последние десять лет на коллегии Министерства планируется обсудить вопрос о взаимодействии профсоюза и министерства по развитию социального партнерства.

К рассмотрению коллегии планируются наиболее острые темы – это обеспечение достойной оплаты и стимулирования труда работников культуры в связи с имеющим место снижением уровня заработной платы в условиях продолжающейся оптимизации численности работников культуры муниципальных образований и сельских поселений, сохранение сети учреждений культуры и числа рабочих мест, положение преподавателей детских школ искусств в культурном пространстве регионов, участие профсоюза в подготовке проекта ФЗ «О культуре в РФ» и проекта закона о совершенствовании регулирования труда творческих работников.

Следует отметить, что действующая система социального партнерства на уровне Министерства позволяет профсоюзам контролировать пропорцию распределения фонда оплаты труда в пользу основного персонала (55–60%), соотношение оклада руководителя со средней заработной платой работников учреждения, переход на так называемый «эффективный контракт». Отраслевые нормативные акты Министерства своевременно представляются на согласование и обсуждение Профсоюзу.

При поддержке Министерства территориальными организациями Профсоюза принимаются меры по недопущению закрытия и перепрофилирования детских школ искусств и массовых сокращений работников культуры муниципального звена. Так, после вмешательства Министерства Владимирской территориальной организации профсоюза удалось приостановить процесс ликвидации детской школы искусств в Александровском районе.

Самым приоритетным направлением деятельности Профсоюза является повышение заработной платы работников – членов профсоюза. В настоящее время положение с заработной платой в учреждениях культуры федерального и регионального уровня в целом можно назвать благоприятным. По данным Росстата, зарплата в отрасли заметно повысилась. При плане в «дорожной карте» на 2015 год – 70,3% среднемесячная зарплата работников учреждений культуры составила примерно 24,5 тыс. рублей, или свыше 74% к средней заработной плате в целом по экономике России (33,1 тыс. рублей), в том числе по: федеральным учреждениям – 46,8 тыс. рублей (или 141,5%); – учреждениям субъектов РФ – 29,1 тыс. рублей (или 88%); – муниципальным учреждениям – 18,8 тыс. рублей (или 56,7%). При этом по основному персоналу работников учреждений культуры среднемесячная зарплата составила

В Российском профсоюзе работников культуры – свыше 400 тысяч членов. Сегодня это – самая многочисленная организация в сфере культуры и средств массовой информации, объединяющая занятых в культуре и искусстве, кинематографии, полиграфии, книгоиздании, средствах массовой информации, спорте, туризме. Функционируют более 11 тысяч первичных профсоюзных организаций во всех субъектах Российской Федерации. Главная задача Профсоюза – разрешение социально-трудовых конфликтов путем переговоров; к результату – через социальное партнерство. В плане политической ориентации Профсоюз против блокирования с какими-либо партиями и политическими движениями, его требования носят исключительно экономический характер.

Профсоюз участвует в международном профсоюзном движении, являясь членом Международной федерации полиграфистов, Международного интернационала работников искусств и информации, Международной федерации актеров, Международной федерации музыкантов, Международного объединения «Консультативный совет профсоюзов работников культуры», Ассоциации профсоюзов работников непродовольственной сферы РФ, Федерации независимых профсоюзов России.

Незамедлительно после завершения работы VI съезда Российского профсоюза работников культуры Министру культуры РФ Владимиру Ростиславовичу Мединскому были переданы предложения делегатов профсоюзного съезда по реализации комплекса стратегических задач повышения социального статуса работников отрасли, а также высказаны позиции по определению совместных действий и их реализации. Наши предложения нашли понимание и





27,1 тыс. рублей (или 81,8% к средней зарплате по России), в том числе по: федеральным учреждениям – 56,4 тыс. рублей (170,6%); учреждениям субъектов РФ – 32,9 тыс. рублей (99,5%); муниципальным учреждениям – 21,0 тыс. рублей (63,6%).

В то же время показатель соотношения, установленный отраслевой «дорожной картой», выполнили лишь 37 регионов. В остальных регионах данный показатель пока не достигнут в первую очередь из-за нехватки средств в муниципальных бюджетах и низкой стартовой (на начало выполнения майских указов Президента РФ) средней зарплаты работников культуры.

Как правило, сегодня работники федеральных учреждений чувствуют себя заметно лучше, региональные – в целом удовлетворены, муниципальные – до сих пор ощущают себя «заброшенными». Дело в том, что бюджеты муниципалитетов ограничены, да и руководители городских и сельских поселений не придают должного значения отрасли, легко закрывают и объединяют учреждения культуры. Специалистов переводят на неполную ставку заработной платы.

Остро стоит проблема для низкооплачиваемых работников культуры муниципального уровня (уборщиц, гардеробщиков). Работают там зачастую пенсионеры и только из-за низкого материального достатка. В настоящее время Правительством принято решение пенсии работающим пенсионерам не индексировать, и работники стали увольняться – не видят смысла работать. Трудозатраты оказываются больше, чем дополнительный доход. К слову, это одна из основных проблем, которые профсоюз собирает обсуждать на осеннем заседании коллегии Министерства.

«Ударными темпами» на муниципальном и региональном уровнях продолжается т.н. «оптимизация» численности. Некоторые регионы превысили показатель (сокращение штат-

ных единиц на 10%), установленный отраслевой дорожной картой до 2018 года, досрочно. Количество работников с 2014 по 2015 год снизилось на 14,2 тыс. Уменьшается и число учреждений.

Наиболее благоприятная ситуация с федеральными учреждениями, хотя официально их стало меньше за последние годы. Но по факту многие учреждения лишь объединили и отрасль от этого ничего не потеряла. К примеру, имеется намерение объединить Академию переподготовки работников искусства, культуры и туризма с Московским институтом культуры и искусства. Вместе они могут дать более качественный продукт, чем по отдельности. При этом не было ни одного случая, чтобы в Профсоюз обратились представители федерального учреждения с жалобой на то, что к ним применяются неправомерные действия.

Сложнее ситуация в муниципальных учреждениях, где сокращают ставки работников, и людям иногда приходится оставаться занятыми на четверть ставки. Сегодня такую проблему профсоюзу приходится решать в Брянской, Орловской, Оренбургской областях, когда работникам «сократили нагрузку», и теперь они работают на половину или на три четверти ставки. В частности, Красноярский краевой комитет профсоюза с помощью Законодательного собрания края пытается исправить положение дел в связи с неправомерными действиями администрации Козульского района по исключению из штатных списаний ряда должностей работников из-за оптимизации средств местного бюджета, что затронуло трудовые права и интересы почти 70 работников муниципальных бюджетных учреждений культуры края. Вопросы сокращения сотрудников и реструктуризацию учреждений культуры председателям наших территориальных организаций приходится оперативно решать зачастую в «ручном режиме», т.е. путем переговоров с органами власти,

обращений в трудовую инспекцию и органы прокуратуры.

Недавно на волне 10-процентного сокращения числа чиновников было ликвидировано управление культуры в Киржачском районе Владимирской области. Это знаковый факт говорит о том, что опасность несет не только оптимизация численности в нашей отрасли. Зная «нравы» в муниципалитетах, мы опасаемся того, что на местном уровне данное сокращение, как оказалось во Владимирской области, может осуществляться путем ликвидации органов культуры, работников, отвечающих за культуру. Такое решение чревато уничтожением учреждений культуры – закрытием и ликвидацией. Так мы можем вернуться к «лампочке Ильича» и избезычальне. Нельзя такого допустить!

Непростым, но необходимым делом Профсоюза работников культуры и профильного Министерства остается начатая еще в 2013 году разработка профессиональных стандартов. Особенно трудно идет разработка профстандартов для творческих профессий (актера, художника и т.п.). Эта работа продолжается в рабочих группах по видам деятельности (библиотеки, театры и так далее). Уже разработано одиннадцать профстандартов. Семь из них приняты по таким профессиям как «хранитель музейных ценностей», «специалист по видеомонтажу» и других. Они начнут действовать с 2017 года.

Наши ближайшие цели были сформулированы на VI съезде – в программе развития Профсоюза. В их числе: борьба за индексацию заработной платы на размер инфляции; введение базовых окладов; недопущение ухудшения условий предоставления мер социальной поддержки работникам культуры, работающим в сельской местности и рабочих поселках; сохранение досрочных пенсий для работников творческих профессий; работа над проектами федерального закона «О культуре в РФ» и законопроектом «О совершенствовании регулирования труда творческих работников».

Президиум ЦК Профсоюза, первое заседание (после VI съезда) которого состоялось в начале текущего года, обсудил актуальные вопросы оплаты труда работников учреждений культуры в 2016 году и взаимодействия с руководством Минкультуры России на данном этапе, проанализировал и утвердил План практических действий по реализации замечаний и предложений, высказанных на VI съезде Профсоюза, утвердил Положения о координаторах ЦК РПРК в федеральных округах РФ и отраслевых комиссиях ЦК РПРК, очередной план работы Молодежного совета, принял решение о проведении II пленума ЦК Профсоюза в апреле во Владимире.

Одновременно с Пленумом здесь состоится семинар председателей территориальных организаций Профсоюза. Пленум обсудит вопросы защиты социально-трудовых прав работников системы художественного образования.

Владимирский обком Профсоюза сумел противостоять попыткам ликвидировать художественные школы. Будем осваивать этот интересный опыт. ■



Гай РАЙДЕР,
Генеральный директор МОТ

ДАН СТАРТ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЕ ПО ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

и более чем 500 представителями молодежи, Райдер призвал молодых людей активно участвовать в процессе и быть проводниками перемен. «Ваш голос выражает надежды молодых людей во всем мире. Ваш голос должен быть услышан и учтен, если мы хотим построить инклюзивное и устойчивое общество, бороться с несправедливостью и неравенством и открыть дорогу всеобщему миру, прогрессу и процветанию».

В то же время нельзя не учитывать суровую реальность. «Сегодня из каждых пяти молодых людей трудоспособного возраста двое либо не имеют работы, либо трудятся за плату, не позволяющую им выбраться из нищеты. В такой «ловушке» находится около 169 млн молодых работающих бедных. В странах с низкими доходами ситуация еще хуже, ведь там девять из каждых десяти

ду из неформальной экономики в формальную и продвижению молодежного предпринимательства.

В ходе молодежного форума Посланник Генерального секретаря ООН по делам молодежи Ахмад Алхендави (Ahmad Alhendawi) заявил, что «запуск этой своевременной инициативы отражает приверженность ООН делу борьбы с молодежной безработицей и содействия созданию достойных рабочих мест для молодых людей. Она также показывает, что молодежная занятость должна стать приоритетом на всех уровнях для раскрытия потенциала 1,8 млрд молодых людей. Это обязательное условие для экономического развития, а также мира и безопасности».

Сегодня для молодых людей поиск хорошей работы – непростое дело, и многие вакансии зачастую не соответ-

«Сегодня из каждых пяти молодых людей трудоспособного возраста двое либо не имеют работы, либо трудятся за плату, не позволяющую им выбраться из нищеты».

Уникальное глобальное партнерство нацелено на расширение экономических перспектив молодых людей, вступающих на рынок труда.

В условиях глобального кризиса молодежной занятости, характеризующегося беспрецедентным уровнем безработицы, низким качеством рабочих мест и низкой оплатой труда, система ООН запускает масштабную инициативу по созданию достойных рабочих мест для молодых людей и содействию им в переходе от школы к трудовой деятельности.

В штаб-квартире ООН на открытии Ежегодного молодежного форума Генеральный директор Международной организации труда (МОТ) Гай Райдер (Guy Ryder) дал старт Глобальной инициативе по вопросам достойных рабочих мест для молодежи.

Представляя инициативу, Райдер заявил, что это уникальное партнерство с участием правительств, агентств системы ООН, предпринимателей, научных учреждений, молодежных организаций и других групп, призванное расширить деятельность по созданию новых возможностей и путей для каче-

сти молодых работников по-прежнему трудятся в сфере неформальной занятости, где их труд носит случайный характер, низко оплачивается и не защищен законом», – сказал Райдер.

Координационный совет руководителей системы ООН, куда входят 29 глав всех учреждений ООН, одобрил инициативу в качестве приоритетной задачи. Кроме того, проблема молодежной занятости была включена в качестве центральной цели в масштабную новую концепцию процесса развития, что отражено в недавно принятой Программе устойчивого развития до 2030 года.

В консультации с правительствами в рамках инициативы будут координироваться политические меры в области занятости и экономики, нацеленные на рост числа рабочих мест и социальную интеграцию, а также защиту трудовых прав, чтобы обеспечить равное обращение со всеми молодыми работниками. Инициатива в полной мере задействует опыт принимающих в ней участие учреждений ООН и других партне-

рствуют их ожиданиям. В то время как в развитых странах уровень молодежной безработицы понемногу снижается, растущее число случаев временно трудоустроенных молодых людей внушает опасения, что многие проблемы еще впереди.

Исследования показывают, что нехватка хороших рабочих мест приводит людей в неформальную занятость или на рабочие места, где не требуются навыки более высокого уровня, что, в свою очередь, ведет к низкой производительности и устареванию навыков, снижает конкурентоспособность работников и одновременно повышает риск ухода молодых людей с рынка труда.

Молодежный форум ООН, проводимый Экономическим и Социальным Советом, – это двухдневное мероприятие, на котором собрались молодые лидеры со всего мира и которое стало площадкой для диалога молодых людей с правительствами и их участия в формулировании политики по глобальным экономическим, социальным и экологическим проблемам.

В заключение Г. Райдер заявил, что все партнеры, участвующие в инициативе, должны также «идти в ногу со стремительным технологическим прогрессом, в столь многих аспектах влияющим на рынки труда и на необходимые нам профессиональные навыки. Наша задача – заглядывая в будущее сферы труда, продолжать искать новые и инновационные решения. Задача ясна, и наши действия должны быть столь же четкими и решительными».

«Наша задача – заглядывая в будущее сферы труда, продолжать искать новые и инновационные решения».

ственной занятости в глобальной экономике и «помочь молодым людям развивать свои профессиональные навыки, необходимые им, чтобы конкурировать на рынке труда».

Выступая перед более чем двадцатью министрами по делам молодежи

ров, уделяя особое внимание «зеленым рабочим местам» для молодежи, качественным программам ученичества, обучению работе с компьютером, созданию технологических центров («tech-hubs»), поддержке молодых людей в сельских районах, содействию перехо-



КОНТРОЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ МОТ В ДЕЙСТВИИ

**О соблюдении конвенций и уставных обязательств МОТ
государствами, где действуют членские организации ВКП**

Нормотворческая деятельность МОТ является необходимым инструментом для претворения в жизнь принципов достойного труда.

В соответствии с Уставом МОТ для контроля соблюдения (применения) конвенций и рекомендаций создан механизм, который включает деятельность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых Международным бюро труда (МБТ) в личном качестве, и Комитета ежегодной Международной конференции труда (МКТ) по применению норм, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций работодателей, участвующих в работе Конференции.

Доклады правительств о применении конвенций и рекомендаций первоначально рассматриваются Комитетом экспертов. Он формулирует замечания, относящиеся к тем или иным правительствам, либо направляет им прямые запросы. Комитет публикует также ежегодные обзоры о применении конвенций МОТ в различных странах мира.

Доклады Комитета экспертов передаются в Комитет по применению норм, который образуется на каждой сессии МКТ. Комитет МКТ обсуждает доклад Комитета экспертов и в случае необходимости требует разъяснений от соответствующих правительств, посылает представителей МБТ (с согласия правительств) в государства, где допускаются нарушения международных трудово-

вых стандартов, для рассмотрения на месте положения дел.

КЭПКР был создан в соответствии с Уставом МОТ, для рассмотрения жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых норм.

Представления (жалобы) на государства-члены МОТ, не соблюдающие ратифицированных конвенций, могут быть направлены в Международную организацию труда любым государством-членом МОТ, национальной организацией трудящихся (работников) или работодателей, международными организациями. Такие представления (жалобы) рассматриваются в комиссиях и комитетах, формируемых Административным советом, в том числе в Комитете по свободе объединения.

Мнения и рекомендации Комитета не имеют обязательной силы, однако предназначены в качестве руководства для национальных властей в их деятельности.

В настоящее время на рассмотрении контрольных органов МОТ различного уровня находятся случаи нарушения уставных положений или конвенций МОТ рядом государств, где действуют членские организации ВКП.

Ниже приводится список претензий Комитета к правительствам стран нашего региона относительно несоблюдения ими международных трудовых норм и требований Устава МОТ, составленный на основе Доклада Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, который был вынесен на рассмотрение 104-й сессии Международной конференции труда (Женева, июнь 2015 года).

Статья 7(1) Трудового кодекса запрещает дискриминацию в трудовых отношениях по признаку пола, а статья 22(15) предусматривает, что работники имеют право на «равное вознаграждение за равный труд, без какой-либо дискриминации». Правительство указывает, что в стране не существует никакой дискриминации ни по каким признакам, включая признак пола, и считает, что ныне действующее законодательство полностью соответствует конвенции. Комитет отмечает, что нынешнее положение в кодексе о равном вознаграждении за труд без какой-либо дискриминации не включает в себя принципа «труд равной ценности» и напоминает, что этот принцип является основополагающим для достижения равенства между мужчинами и женщинами. Существующие до сих пор стереотипы в отношении устремлений, предпочтений и способностей женщин способствуют сохранению сфер деятельности, где в основном доминируют мужчины или женщины. Кроме того, за-

Перевод документа с французского языка осуществлен в Департаменте ВКП по связям с профсоюзами мира. В нем на основе анализа применения конвенций и рекомендаций рассматриваются многообразные аспекты рынка труда, положение трудящихся различных отраслей и профессий, широкий круг вопросов, непосредственно затрагивающих положение профсоюзов в обществе, их взаимоотношения с государственными органами и социальными партнерами.

Мониторинг, который ведется МОТ, имеет непрерывный характер, он детально и последовательно учитывает все происходящие в странах региона изменения. Поэтому те сдвиги, которые постоянно происходят в законодательстве и социальной практике и направлены на устранение нарушений и улучшение применения конвенций и рекомендаций, равно как и явления негативного характера, обязательно найдут свое отражение в следующем Докладе Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, который рассмотрит 105-я сессия Международной конференции труда в июне 2016 года.

Редакция журнала «Профсоюзы» публикует выдержки из данного материала, которые раскрывают на конкретных примерах работу контрольного механизма МОТ. В публикации нашего журнала в №3 было уделено внимание актуальным вопросам положения женщин на рынке труда. Эта тематика охвачена, в частности, сферой применения конвенций МОТ №100 и №111. Ниже приводятся конкретные примеры их соблюдения в странах нашего региона.

рабочая плата в мужских отраслях, как правило, значительно выше, чем в женских, в том числе и за труд равной ценности.

Комитет настоятельно просит правительство внести изменения в Трудовой кодекс, с тем, чтобы его положения полностью соответствовали конвенции и принципу равенства оплаты за «труд равной ценности», за разные, но равные по ценности виды работ. Комитет также просит информировать его о принятых мерах».

«Конвенция 111 о дискриминации в области труда и занятий. (В дополнение к дискуссии на заседании Комитета по применению норм на 103-й сессии МКТ (май-июнь 2014 г.).

Комитет принимает к сведению дискуссию по этому вопросу на заседании Комитета по применению норм на МКТ 2014 года. Он отмечает, что доклад правительства не был получен.

Статья 1 конвенции. Недопущение любой дискриминации. Комитет отме-



Республика Казахстан

«Конвенция №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Статьи 1 и 2 конвенции. Равное вознаграждение за труд равной ценности. Повторение.

Комитет напоминает, что Трудовой кодекс 2007 года содержит положения более узкого характера, чем принцип равенства, заложенный в конвенции.

чает, что в статье 7(2) Трудового кодекса 2007 года перечислены все причины дискриминации, упомянутые в статье 1, параграф 1а) конвенции, за исключением цвета кожи. Кроме того, статья 7(2) упоминает и другие дополнительные признаки, содержащиеся в статье 1, параграф 1b) конвенции (такие как возраст, физические недостатки, принадлежность к какому-либо племени, общественному объединению). Комитет отмечает, что в ходе дискуссии на заседании Комитета по нормам МКТ правительство заявило, что принадлежность к какому-либо племени включает в себя и цвет кожи, однако оно намерено провести дополнительные консультации с руководящими органами страны и социальными партнерами, чтобы выделить цвет кожи в качестве отдельной причины дискриминации. Комитет напоминает, что когда в стране принимаются законодательные положения, они должны включать в себя все причины дискриминации, перечисленные в статье 1, параграф 1а) конвенции. Комитет просит правительство провести предусмотренные консультации с целью принять законодательные положения запрещающие дискриминацию в области труда и занятости из-за цвета кожи, и сообщить какие меры принимаются для обеспечения эффективной защиты против дискриминации по всем причинам, упомянутым в конвенции.

Статья 2. Запрет на использование женского труда в некоторых профессиях. Комитет отмечает, что в соответствии со статьей 186(1) и (2) Трудового кодекса список работ, на которых труд женщин запрещен, а также определены максимальные нагрузки (поднятие тяжестей и работа с тяжелыми предметами) будет утвержден Национальным агентством по труду и согласован с медико-санитарными службами. Комитет принимает к сведению постановление №1220 от 28 октября 2011, полученное от правительства, которое содержит обновленный список работ, запрещенных для женщин, и где определены максимальные нагрузки. По информации правительства этот список пересматривался 4 раза за 20 лет, последний раз в 2011 году. Правительство также сообщает, что эти запреты устанавливаются не с целью ограничить доступ женщин к каким-либо профессиям, а с целью защиты их репродуктивной функции и здоровья. Комитет отмечает, что этот список содержит 299 запрещенных специальностей, некоторые из которых касаются управления подъемными механизмами. Комитет понимает, чем мотивированы эти запреты, однако отмечает, что, когда подобные ограничения строятся на стереотипных представлениях о профессиональных возможностях женщин и их месте в обществе, это противоречит принципу равенства возможностей мужчин и женщин. Защита женщин должна ограничиваться исключительно защитой их репродуктивной функции. Кроме того, защита здоровья трудящихся, работающих в тяжелых и опасных условиях, должна касаться в равной мере как мужчин, так

и женщин. Комитет просит пересмотреть список работ, запрещенных для женщин, с тем, чтобы обеспечить равенство возможностей, а также обеспечить необходимую защиту, как работникам, так и работницам, и сообщить ему о достигнутых результатах. Комитет также просит сообщить о проведенных консультациях с организациями работников и работодателей.

Равенство между мужчинами и женщинами в области труда и занятости. Комитет отмечает, что в соответствии со статистическими данными, представленными правительством на заседании Комитета по нормам конференции, в первом квартале 2014 года женщины составляли 48,6% активного населения и 56,2% от общего количества безработных. В соответствии с теми же данными количество женщин среди государственных служащих составляло 54,6%, 31% на промышленных предприятиях, 26% в строительстве, 47% в сельском хозяйстве, лесном и рыбной промышленности, 60% в финансовой и страховой областях, 50% среди работников либеральных профессий (научные и технические служащие) и 74% в образовании. По информации правительства «Дорожная карта по вопросам занятости до 2020 года» предусматривает механизмы борьбы с кризисом и нацелена на проблемы трудоустройства женщин. Ранее Комитет отмечал, что закон 2009 года о государственных гарантиях равенства в правах и возможностях мужчин и женщин направлен на обеспечение равенства в трудовых отношениях, получении образования и профессиональной подготовки. Кроме того, Стратегия гендерного равенства (2006–2016) нацелена на достижение равного представительства мужчин и женщин в исполнительных и законодательных органах, на руководящих постах. Она также нацелена на развитие работодателем деятельности женщин и усиление конкурентоспособности женщин на рынке труда. Комитет просит представить подробную информацию о применении закона 2009 года, а также сообщить о мерах по претворению в жизнь Стратегии гендерного равенства и «Дорожной карты по вопросам занятости до 2020 года» с конкретными статистическими данными в отношении представительства женщин на рынке труда (частный и государственный сектора экономики), а также в области образования и профессионального обучения.

Работники с семейными обязанностями. Комитет отмечает, что в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса работодатель не имеет права направить на ночную работу или привлечь к сверхурочным работам женщину с ребенком до 7 лет либо иное лицо, воспитывающее ребенка до 7 лет без матери, а также направить в командировку без их письменного согласия. В статьях 188 и 189 отмечается, что отец имеет право на перерывы в работе для кормления ребенка и на неполный рабочий день только в случае отсутствия матери. Комитет отмечает, что, по информации правительства, в соответствии с зако-

ном № 566-IV от 17 февраля 2012 года статья 189 Трудового кодекса была изменена, с тем, чтобы предоставить возможность работать неполный день и отцу, в случае их обоюдного согласия. Что касается статей 187 и 188 Трудового кодекса, то этот вопрос требует более тщательного изучения в сотрудничестве с социальными партнерами. Комитет отмечает, что 17 января 2013 года Казахстан ратифицировал конвенцию №156 о работниках с семейными обязанностями. Комитет выражает надежду, что правительство по согласованию с социальными партнерами примет необходимые меры для изменения статей 187 и 188 с тем, чтобы работники, как женщины, так и мужчины, пользовались теми же правами, и направит ему информацию по этим вопросам».



Молдова

«Конвенция №111 о дискриминации в области труда и занятости. Изменения в законодательстве. Комитет с удовлетворением отмечает, что в результате принятия закона № 168 от 9 июля 2010 г. в статью 8 Трудового кодекса были внесены изменения и к списку запрещенных причин дискриминации были добавлены «цвет кожи», а также инфицированность ВИЧ/СПИД. Он также отмечает, что статья 10(2) (f1), (f2) и (f4) требует от работодателей соблюдать равенство возможностей и обращения в отношении всех работников без какой-либо дискриминации, обеспечивая равные условия труда и оценки труда мужчин и женщин, а также работников с семейными обязанностями. Кроме того, Комитет с интересом отмечает принятие закона №121 от 25 мая 2012 в отношении равенства, который направлен на предупреждение и борьбу с дискриминацией, обеспечивая равенство между всеми гражданами страны, независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнического происхождения, языка, религии, или веры, пола, возраста, физических недостатков, политической принадлежности и тому подобное ст. 1(1). Закон определяет и запрещает любую дискриминацию прямую и косвенную (ст. 2), а также худшие формы дискриминации понятие, которое включает в себя дискриминацию по двум и более признакам, упомянутым в законе (ст. 4). Статья 7 закона запрещает дискриминацию по всем вышеупомянутым признакам в области труда и дополнительно добавляет сексуальную ориентацию. В соответствии с этим создается Совет по предупре-

дению и борьбе против дискриминации и продвижению равенства, который рассматривает все жалобы в отношении дискриминации и утверждает рекомендации. Комитет просит правительство сообщить о практическом применении статей 8 и 10(2) Трудового кодекса и закона о равенстве и информировать его о количестве жалоб и результатах их рассмотрения.

Сексуальные домогательства. Комитет с интересом отмечает, что статья 1 Трудового кодекса определяет сексуальные домогательства как «всякую форму физического, словесного или несловесного поведения, которая несет в себе ущемление человеческого достоинства или создает обстановку неприятную, враждебную, оскорбительную или угрожающую». Кроме того, закон № 168 от 9 июля 2010 года вводит в действие статью 173 Уголовного кодекса, определяющую сексуальные домогательства в качестве нарушений уголовного характера и определяет их как «поведение, которое несет в себе ущемление человеческого достоинства или создание обстановки неприятной, враждебной, оскорбительной или угрожающей с целью принудить кого-либо к сексуальным отношениям путем угроз, насилия или шантажа». Комитет отмечает, что, в отличие от Уголовного кодекса, Трудовой кодекс не содержит в себе понятия намерения со стороны лица, прибегающего к домогательствам с целью принудить кого-либо к сексуальным отношениям, а посему несет в себе более широкое понятие сексуальных домогательств. Комитет с удовлетворением отмечает, что новые обязательства, в соответствии со статьями 10(2), (f3) и (f5) Трудового кодекса, предписанные работодателям в отношении сексуальных домогательств, включают в себя принятие превентивных мер, включая меры против репрессий, которым могут подвергнуться лица подавшие жалобу против дискриминации, а также разработку внутреннего регламента запрещающего дискриминацию, включая сексуальные домогательства. Комитет также отмечает изменение статьи 199(1) (b), которая предусматривает, что внутренние регламенты должны включать в себя положения, направленные против сексуальных домогательств. Комитет отмечает, что, в отличие от Уголовного кодекса, Трудовой кодекс не предусматривает специальных санкций против сексуальных домогательств. В этой связи Комитет отмечает, что в своих окончательных замечаниях Комитет ООН за искоренение дискриминации женщин выразил сожаление по поводу отсутствия мер по применению законов, направленных против сексуальных домогательств (CEDAW/C/MDA/CO/4–5 от 29 октября 2013 г., параграф 29). Комитет просит правительство сообщить о применении статьи 173 Уголовного кодекса и статьи 10 Трудового кодекса, касающихся мер, которые должны использовать работодатели для того, чтобы предупредить сексуальные домогательства в области труда и занятий и что делается для того, чтобы эти меры были действи-

тельно приняты в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативными гражданскими актами. Просьба также направить информацию о том, что предпринимается для того, чтобы работники, работодатели и их организации больше обращали внимания на проблемы сексуальных домогательств в области труда и занятий».



Российская Федерация

«Конвенция №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Статьи 1 и 2 конвенции Разница в вознаграждении мужчин и женщин и ее причины. Комитет отмечает, что в докладе правительства от 2014 года не содержится ответа на его предыдущие замечания. Он принимает к сведению, что в докладе правительства от 2011 года сообщается, что по данным Российского статистического комитета (Росстат) существует серьезная разница в вознаграждении мужчин и женщин (36%), а средняя зарплата женщин составляла в 2011 году 64% от зарплаты мужчин. Основная причина этой разницы в заработной плате объясняется количеством мужчин и женщин, работающих в различных секторах экономики. В соответствии со статистическими данными, в стране существует серьезная горизонтальная сегрегация. Женщины в основном представлены в гостиничном и ресторанном секторах экономики, образовании, медицине и социальных службах. В то время как мужчины работают на транспорте, связи, строительстве, энергетике, в газовой и водной промышленности. В докладе правительства о применении Европейской социальной хартии сообщается что, средняя зарплата в экономике варьируется от 46% в областях организации отдыха, культуры и спорта до 11% в образовании. Зарплата женщин была ниже заработной платы мужчин во всех секторах экономики и во всех профессиональных категориях (директора, специалисты, служащие бюро и рабочие). Они получали 57% от зарплаты мужчин среди квалифицированных работников и 84% среди работников без квалификации. В своем докладе правительство сообщает, что эти различия в оплате труда объясняются тем, что мужчины работают на вредных, опасных и тяжелых работах, где труд женщин запрещен, что они работают в сверхурочные часы, по выходным дням и во время отпуска, что запрещено некоторым категориям женщин. Отмечая, что в юридическом пла-

не в стране в соответствии с Трудовым кодексом провозглашен принцип равноправия, на практике он пока эффективным образом не выполняется.

Комитет просит правительство предпринять конкретные меры для устранения этой горизонтальной сегрегации, а также различий в оплате труда между мужчинами и женщинами, освободиться от стереотипов и предвзятого мнения с тем, чтобы сократить разницу вознаграждения, и сообщить, в какой мере социальные партнеры участвуют в этом процессе. Комитет просит также ответить на следующие вопросы:

i) меры, принятые для разработки и применения методов оценки труда в частном и государственном секторах экономики;

ii) деятельность и результаты Специальной комиссии по гендерному равенству в области оплаты труда, созданной в 2010 году;

iii) статистические данные о положении дел с представительством мужчин и женщин в различных секторах экономики и их оплате труда.

Контроль выполнения. Комитет отмечает отсутствие информации о применении положений о равенстве в оплате труда и не сообщает о рассмотрении спорных вопросов административными и судебными органами. По его мнению, причиной этого может быть незнание своих прав, процедур и исследований, предусмотренных законом, отсутствие доступа к этим правам и боязнь наказаний. Комитет вновь просит правительство предпринять конкретные меры для ознакомления широкой общественности с соответствующим законодательством, законными процедурами для обеспечения равного вознаграждения за труд равной ценности. Он также просит сообщить, какие спорные вопросы рассматривались административными и судебными органами в отношении равной вознаграждения за труд равной ценности.

Конвенция 111 о дискриминации в области труда и занятий. Статьи 2 и 5. Равенство между мужчинами и женщинами и специальные меры защиты. В течение многих лет Комитет просил правительство пересмотреть статью 253 Трудового кодекса (о запрете труда женщин в тяжелых, вредных и опасных условиях труда), а также постановление №162 от 25 февраля 2000 года, запрещающее труд женщин на 4566 профессиях в 38 секторах экономики. Правительство ранее сообщало, что было решено изменить постановление №162 и что уже принято решение установить совместно с социальными партнерами общее положение профессиональных рисков для каждого рабочего места. В докладе правительства ничего не упоминается об этом. Правительство сообщает, что Верховный суд дал разъяснения судьям в отношении законодательства в отношении труда женщин, в соответствии с которым особый статус женщин налагает обязательства на работодателя учитывать некоторые ограничения при выполнении ими ряда работ и предоставления им соответствующей

щих гарантий (постановление №1 от 28 января 2014 года). Правительство указывает, что отказ работодателя нанимать женщин для выполнения работ, фигурирующих в списке, не является дискриминационным, если работодатель не создал безопасных условий труда, что должно быть подтверждено специальной оценкой условий труда. Комитет напоминает, что положения о защите лиц, работающих в тяжелых и опасных условиях труда, должны касаться как мужчин, так и женщин с учетом угрозы для здоровья и специфических рисков. Комитет также отмечает, что в третьем докладе правительства в отношении реализации Европейской социальной хартии содержатся разъяснения в отношении разницы в зарплате мужчин и женщин. Оно сообщает, что эта разница объясняется работой мужчин в тяжелых, вредных и опасных условиях труда, где труд женщин запрещен, а также работой в сверхурочные часы, выходные и праздничные дни. В этой связи Комитет отмечает, что (ст. 99, 113, 259, 298 и т.д.) Трудового кодекса содержат положения в отношении женщин, имеющих детей младше 3 лет (или полтора года), и использования их труда в сверхурочные часы, а также работу ночью и посменно). В свете принципа равенства возможностей между мужчинами и женщинами Комитет просит правительство пересмотреть постановление № 162 и статью 253 Трудового кодекса, с тем, чтобы ограничения для женщин были связаны исключительно с их репродуктивными функциями и защитой материнства и не являлись препятствием при поступлении на работу. Комитет просит представить дополнительную информацию по этим вопросам».



Таджикистан

«Конвенция №111 о дискриминации в области труда и занятий. Равенство возможностей и обращения между мужчинами и женщинами. Изменение законодательства. Комитет с интересом отмечал принятие рамочного закона №89 от 1 марта 2005 года о государственных гарантиях равенства прав мужчин и женщин и равенстве возможностей в осуществлении этих прав. Он отмечает, что закон определяет и запрещает любую гендерную дискриминацию во всех областях (ст. 1 и 3) и обязывает государственные органы гарантировать гендерные права (ст. 4). Закон содержит также положения, касающиеся гарантий государства в отношении

равенства прав мужчин и женщин в области образования, науки (ст. 6) и государственной службы (ст. 3). Закон также предусматривает гендерное равенство в социально-экономической области (ст. 4) и трудовых отношениях (ст. 13). В законе содержатся положения, обязывающие работодателя подтвердить отсутствие дискриминации (ст. 14), предусматривающие меры по соблюдению равенства при массовом увольнении работников (ст. 15) и гарантирующие гендерное равенство в коллективных соглашениях и договорах (ст. 16). И, наконец, закон содержит ряд положений, направленных на оказание помощи работникам, имеющим семейные обязанности (ст. 7). Комитет просит правительство сообщить, как на практике выполняется закон №89 от 1 марта 2005 года в области равных прав и возможностей для мужчин и женщин и какие меры принимаются в случае его нарушения».



Украина

«Конвенция №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Статьи 1 и 2 конвенции. Разница в вознаграждении мужчин и женщин. Комитет отмечает, что по данным Правительства и Статистического комитета Украины в отношении заработной платы и оплаты труда мужчин и женщин, разница в вознаграждении в 2013 году составляла 22,8% и 24% в первом квартале 2014 года (23% в 2009 г.). Кроме того, статистические данные 2013 года демонстрируют серьезные различия в оплате труда мужчин и женщин в некоторых секторах экономики, в частности, на промышленных предприятиях (30,3%), на почте (35,4%), в области спорта, развлечений и отдыха (37,8%). Правительство объясняет это гендерное неравенство тем, что женщины работают в основном в областях, где требуется лишь законченное среднее образование, а также тем, что они в основном работают в государственном секторе экономики. Кроме того, правительство сообщает, что Национальная программа 2013–2016 о равенстве прав и возможностей для женщин и мужчин предусматривает сокращение разницы вознаграждения между ними. Комитет, отмечая, что разница в вознаграждении мужчин и женщин не сократилась с 2009 года, просит правительство предпринять дополнительные усилия для ее сокращения, используя все возможные меры, а также сообщить, что конкретно предпринимается

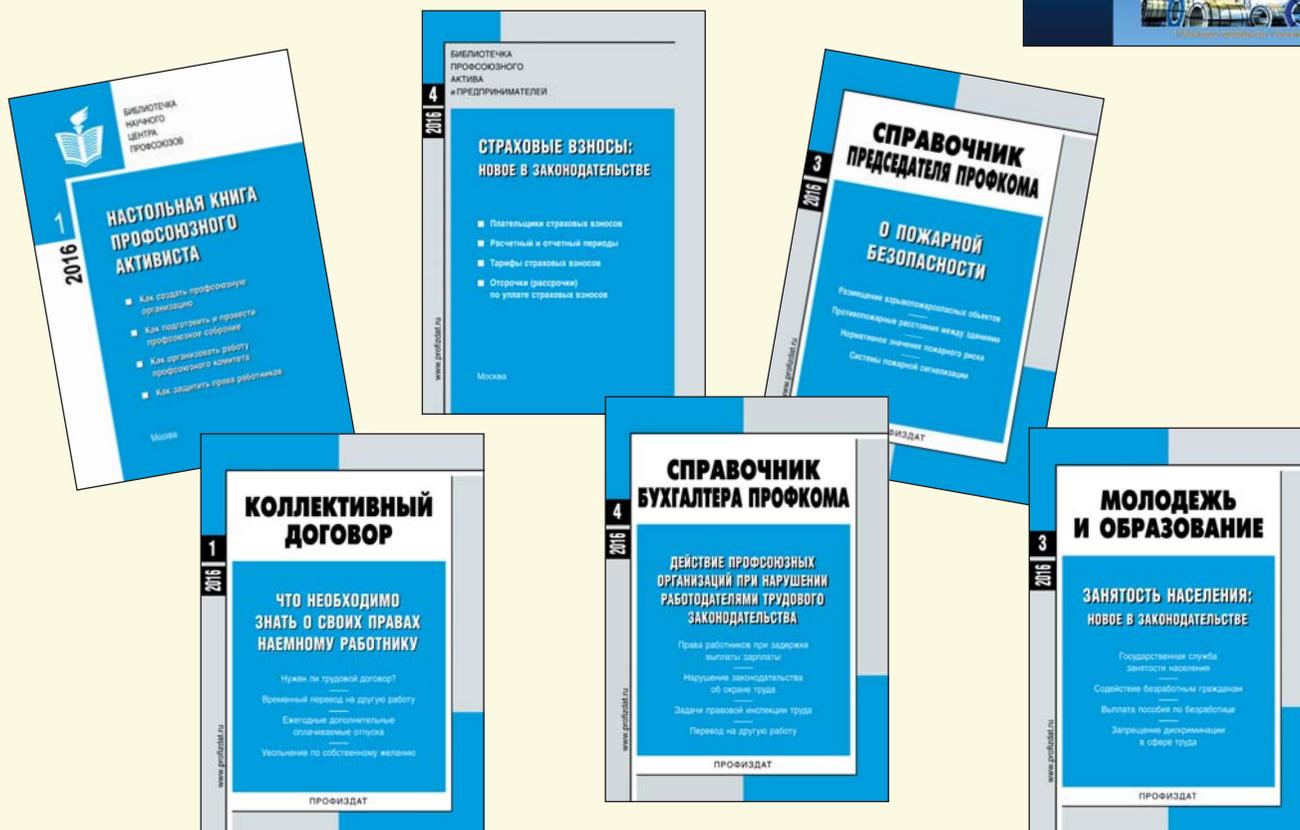
для реализации Национальной программы на 2013–2016 годы о равенстве возможностей для мужчин и женщин. Он просит также и в дальнейшем направлять ему статистические данные об уровне оплаты труда в государственном секторе экономики в зависимости от отрасли, профессии и занимаемой должности.

Равенство вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Законодательство. Вот уже в течение нескольких лет Комитет высказывает свои замечания в отношении статьи 17 закона от 2006 года о равенстве прав и возможностей между мужчинами и женщинами, которая обязывает работодателя гарантировать равное вознаграждение мужчин и женщин, имеющих одинаковую квалификацию и одинаковые условия труда. Это положение является более ограниченным, чем принцип равенства вознаграждения за труд равной ценности, заложенный в конвенции. Комитет считает, что упоминание только этих двух условий является недостаточным и может привести к недооценке рабочих мест, традиционно занимаемых женщинами. Учитывая отсутствие информации по этим вопросам, а также тот факт, что в настоящее время вносятся изменения в Трудовой кодекс, Комитет просит правительство предпринять все необходимые меры для того, чтобы принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности был отражен как в законодательстве, так и в Трудовом кодексе. Просьба также сообщить, как выполняется статья 17 закона о равенстве прав и возможностей мужчин и женщин и случаях ее нарушений.

Статья 3. Объективная оценка выполняемой работы. Комитет отмечает, что в ответ на его предыдущие замечания правительство ограничивается информацией о том, как устанавливается заработная плата работникам учреждений и организаций, финансируемых из государственного бюджета, а в частном секторе экономики в соответствии с отраслевыми соглашениями. Заработная плата устанавливается в зависимости от профессии и квалификации, независимо от того, мужчина это, или женщина. Таким образом, невозможно определить существует ли недооценка труда традиционно выполняемого женщинами. Комитет рекомендует правительству пересмотреть параграфы от 695 до 703 общего исследования 2012 г. о фундаментальных конвенциях в отношении объективной оценки выполняемого труда. Учитывая сохраняющуюся разницу в вознаграждении мужчин и женщин, а также распределение труда в зависимости от пола, что правительство признает, Комитет просит предпринять необходимые меры для использования более объективных оценок, с тем чтобы утвердить шкалу оплаты труда, более соответствующую принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, и сообщить о достигнутых результатах. Комитет напоминает, что в случае необходимости правительство может обратиться за технической помощью к МБТ».

ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПРОФИЗДАТ» ПРЕДЛАГАЕТ В ПОМОЩЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯМ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СЛЕДУЮЩИЕ ИЗДАНИЯ

1. Оплата и нормирование труда
2. Социальное партнерство в сфере труда
3. Нарушение трудового законодательства: ответственность сторон
4. Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан
5. Охрана труда. Части 1-я, 2-я
6. Трудовой договор. Части 1-я, 2-я
7. Профсоюзы и защита трудовых прав
8. Трудовой кодекс РФ. Гарантии и компенсации работникам
9. Трудовой кодекс РФ. Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных споров
10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (Крайний Север)
11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (педагоги и спортсмены)
12. Защита материнства и детства: новое в законодательстве
13. СМИ: новое в законодательстве
14. О ветеранах
15. Зарубежный туризм: новое в законодательстве
16. Новые правила предоставления коммунальных услуг
17. О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан
18. Трудовые отношения: индивидуальный и коллективный аспект
19. Особенности регулирования труда работников транспорта и некоторых других категорий работников



20. Закупка товаров и услуг: новое в законодательстве. Части 1-я, 2-я, 3-я
21. Образование: новое в законодательстве. Части 1-я, 2-я
22. О защите персональных данных
23. Информационная работа в первичной профсоюзной организации
24. Юридическая помощь: новое в законодательстве

25. Настольная книга профсоюзного активиста
26. Искусство переговоров профсоюзов с работодателями
27. О правах инвалидов
28. Технический регламент о требованиях пожарной безопасности
29. Бухгалтерский учет в организациях
30. Рабочее время и время отдыха
31. Престиж профсоюзного лидера
32. Аттестация рабочих мест
33. О государственных пособиях
34. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
35. Делопроизводство в профсоюзной организации
36. Профсоюзный органайзинг
37. О защите прав потребителей: новое в законодательстве
38. Председателям профсоюзных организаций
39. Что необходимо знать о своих правах наемному работнику
40. Оценка рисков на рабочем месте
41. О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним
42. О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан
43. О содействии развитию жилищного строительства
44. О защите населения в чрезвычайных ситуациях
45. Делопроизводство в первичной профсоюзной организации
46. Информационная работа в первичной профсоюзной организации
47. Правовой календарь
48. Настольная книга профсоюзного активиста
49. Потребительский кредит и банкротство гражданина
50. Что необходимо знать о своих правах наемному работнику
51. Престиж профсоюзного лидера
52. О пожарной безопасности
53. Специальная оценка условий труда
54. Страховые взносы: новое в законодательстве
55. Искусство переговоров профсоюзов с работодателями
56. Обязательное медицинское страхование: новое в законодательстве
57. Председателям профсоюзных организаций
58. Занятость населения: новое в законодательстве

Цена каждого издания – 150 рублей

Для заказа книг необходимо направить в ИИД «Профиздат» заявку, в которой указать наименование и количество книг, а также почтовый и электронный адрес заказчика, банковские реквизиты, ИНН и КПП вашей организации. На основании заявки ИИД «Профиздат» выставит счет на оплату литературы и ее пересылку. При перечислении денег в платежном поручении указывается номер и дата счёта ИИД «Профиздат», на основании которого делается оплата. Если оплата производится без счета, необходимо указать в платежном поручении почтовый адрес организации, наименование оплаченных книг и их количество или сообщить перечень оплаченных книг.

Информационно-издательский дом «Профиздат»: 117630, г. Москва, ул. Обручева, д. 27, корп. 8, (8-495) 333-35-29
 E-mail: profizdat@profizdat.ru
 Отдел реализации: (8-499) 128-05-64; (8-495) 334-24-22

Банковские реквизиты: Информационно-издательский дом «Профиздат», ИНН 7708016040, КПП 770801001,
 Московский банк Сбербанка России ОАО, г. Москва,
 р/с 40702810938070103271, к/с 30101810400000000225, БИК 044525225



Николай Гумилев

*«В оный день, когда над миром новым
Бог склонял лицо Свое, тогда
Солнце останавливали словом,
Словом разрушали города...»*

Николай Степанович Гумилев (1886–1921) – русский поэт и критик, основатель литературного течения «акмеизма» (греч. акме – цветущая сила). Родился 3(15) апреля 1886 г. в Кронштадте, сын судебного врача. Стихи писал с 12 лет, первое печатное выступление в 16 лет – стихотворение в газете «Тифлисский листок». Заканчивает гимназию в Царском Селе. Учился Гумилев плохо. Переломный момент – знакомство с философией Ф. Ницше и стихами символистов.

Проведя детство в Царском Селе и в Санкт-Петербурге, отрочество – в Тифлисе, юность – снова в Царском Селе, Гумилев вбирает в душу впечатления имперской мощи и воинской доблести вперемежку с южной экзотикой, что и определяет изначально его вкусы, его поэтический почерк.

Не слишком усердный в гимназическом учении (выпускные экзамены сдал в 20 лет, хотя директором его гимназии был знаменитый поэт Иннокентий Анненский), Гумилев весьма усерден во внепрограммном «приключенческом» чтении. С трудом окончив гимназию, он тотчас уезжает в Париж, где проводит два года, общаясь с французскими поэтами и художниками и пытаясь издавать литературно-художественный журнал «Сириус», весьма далекий, как видно и из названия, от повседневной обыденщины и предназначенный, как видно из издательских разъяснений, исключительно «для изысканного понимания».

РУССКИЙ ПОЭТ НИКОЛАЙ ГУМИЛЕВ

К 130-ЛЕТИЮ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ

В 1908 году Гумилев возвращается в Россию сформировавшимся поэтом и критиком. Однако скоро становится очевидно, что он ведет себя совсем не так, как принято в тогдашней поэтической среде, проникнутой декадентской «расслабленностью». Гумилев – уникальный пример, когда человек готов практически служить идеалу и в этом деле воинствует.

Верность его однажды принятым воззрениям и обязательствам неукоснительна. Православный крещенный, он и среди скептических интеллигентов его круга, и впоследствии среди крутых большевиков продолжает при виде каждой церкви осенять себя знамением, хотя, по ядовитой характеристике Ходасевича, «не подозревает, что такое религия». Присягнувший царю, он и при Советской власти остается монархистом, причем он не скрывает этого ни от простодушных пролеткультовцев, которым читает лекции, ни от чекистских следователей, которые его допрашивают.

Первый сборник стихов Гумилева «Путь конкистадоров» (1905) был опубликован еще в студенческие годы. За ним последовали «Романтические цветы» (1908), «Жемчуга» (1910), «Чужое небо» (1912) – эти книги Гумилев издает в Санкт-Петербурге, в Париже и вновь в Санкт-Петербурге в паузах между поездками в Египет, Абиссинию и Сомали с целью изучения быта африканских племен (собранные коллекции Гумилев передает Музею антропологии и этнографии). Однако неопределенность эстетической программы символизма разочаровала Гумилева, он искал ясности, точности и употребления слов в их прямых, а не переносных значениях: для него роза была прекрасна сама по себе, как цветок, а не как романтический символ. Он первым ввел в русскую поэзию экзотические темы. В 1912 Гумилев организовал поэтическую группу акмеистов, куда входили его тогдашняя жена Анна Ахматова, С.М. Городецкий, О.Э. Мандельштам и другие.

Когда разразилась Первая мировая война, пошел на фронт добровольцем. 24 августа 1914 г. Гумилев был зачислен в 1-й эскадрон лейб-гвардии Ее Величества государыни императрицы Александры Федоровны уланского полка и 28 сентября, получив боевого коня,

отправился на передовую, к границе с Восточной Пруссией. Уже в декабре 1914 г. улан Гумилев был награжден Георгиевским крестом 4-й степени, а в январе 1915 г. произведен в младшие унтер-офицеры. Николай Гумилев ведет подробнейший дневник военных дней. Корреспонденция Гумилева с фронта печаталась весь 1915 год в петербургской газете «Биржевые ведомости» под названием «Записки кавалериста». 28 марта 1916 г. Гумилев получил первый офицерский чин прапорщика с переводом в 5-й Александрийский гусарский полк.

25 июля 1916 г. Гумилев снова выехал на театр военных действий. В сентябре октябре 1916 г. в Петрограде держал офицерский экзамен на корнета. Не сдав экзамен по фортификации, Гумилев снова отбыл на фронт. Новый 1917 год встретил в окопах, в снегу.

Завершилась служба Гумилева в 5-м гусарском полку неожиданно. Полк был реформирован, а прапорщик Гумилев направлен в Окуловку Новгородской губернии для закупки сена частям дивизии; там застала его Февральская революция и отречение императора Николая II от престола. Гумилев разочарован. Себя считает неудачником, прапорщиком разваливающейся армии. В апреле 1917 г. из штаба полка пришло сообщение о награждении прапорщика Гумилева орденом Святого Станислава 3-й степени с мечами и бантом, но поэт не успел его получить. Он добился командировки на Салоникский фронт, и 17 мая Анна Ахматова проводила мужа на крейсер. Но поскольку Россия была выведена из войны неслыханно позорным Брестским миром, Гумилев в апреле 1918 г. возвратился домой, в Россию. Царское Село переименовано в Детское Село, дом Гумилевых реквизирован. Анна Ивановна, мать Гумилева, с сыном Левушкой живут в Бежецке. Анна Ахматова попросила развод...

Несмотря на войну Гумилев печатает сборники «Колчан» (1916), «Костер» (1918). Он был первоклассным переводчиком и опубликовал полный стихотворный перевод книги Т. Готье «Эмали и камеи» (1914), названный «чудом перевоплощения». В прозе проявил себя великолепным стилистом,

сборник его рассказов «Тень пальмы» был опубликован посмертно в 1922-м.

Приверженец монархии, Гумилев не принял большевистский переворот 1917 г., однако эмигрировать отказался. Гумилев был уверен, что его «не тронут». Он полагал, что в случае чего его защитит имя. Он думал, что если монархические симпатии признавать открыто и честно, то это – лучшая защита. Такой принцип вполне срабатывал в студиях «Пролеткульта» и в «Балтфлоте», где Гумилев вел занятия и читал лекции и где гогочущие слушатели принимали «монархизм» мэтра как здоровую шутку или чудачество.

Последние годы Гумилев продолжал работать лихорадочно. Он успел опубликовать при советской власти несколько сборников стихов: «Фарфоровый павильон», «Шатер», «Огненный столп». Последняя книга, признанная впоследствии лучшей, вышла за считанные недели до ареста поэта и его гибели.

В 1921 г. Николай Гумилев был обвинен в причастности к заговору против советской власти и расстрелян 25 августа 1921. Чекисты, расстреливавшие его, рассказывали, что их потрясло его самообладание...

«Природе женщины подобны...»

Природе женщины подобны,
Зверям и птицам – злись не злись,
Но я, услышав шаг твой дробный,
Душой угадываю рысь.

Порой ты, нежная и злая,
Всегда перечашая мне,
Напоминаешь горностая
На ветке снежной при луне.

И редко-редко взором кротким,
Не на меня глядя, а вокруг,
Ты тайно схожа с зимородком,
Стремящимся лететь на юг.

*Из сборника
«Путь конквистадоров», 1905*

«Зимние фантазии» (отрывок)

Парижской моде, вечно свежей,
Рад Север, плащ ей предложив,
Так и афинянку медвежьей
Окутывает шкурой скиф.

Везде живую смесь убранства
Пальмире принесла Зима
И русское мехами чванство,
Что сводит запахом с ума.

И страсть дрожит, себе не веря,
Когда сквозь розовый туман
Из рыжеватой шкуры зверя
Венерин возникает стан.

*Из сборника «Эмали и Камеи»,
полного стихотворного перевода
книги Т. Готье «Эмали и камеи» (1914)*

ПРОФСОЮЗЫ

Ежемесячный международный
информационно-аналитический журнал № 4 (1500)
Учредитель: Всеобщая конфедерация профсоюзов

Редационный совет: **ЮРЬЕВ В.С.** (председатель), **АРЖАНОВ Г.Д.** (зам. председателя), **КОСОЛАПОВ Г.Н.** (зам. председателя), **АНТОНЦЕВ М.И.**, **БЕЛАНОВСКИЙ Н.А.**, **КАРНЮШИН В.П.**, **КОРНЕЕВ В.О.**, **МИРЗОЕВ М.А.**, **ОГОРОДОВА Т.С.**, **РАБОТА Ю.И.**, **САДЬКОВ К.К.**, **СОЛОВЬЕВ В.Н.**, **ЧЕБОТАРЕВ П.А.**

Издатель: Информационно-издательский дом «Профиздат»

Редакция журнала

Главный редактор **Владимир СОЛОВЬЕВ**

Редакторы **Павел КУЗЬКОВ**

Валентина МЕТАЛЬНИКОВА

Дизайн и верстка **Мария КУЧЕРОВА**

Отдел допечатной подготовки и малой полиграфии

Зав. отделом **Наталья МАГЛЮЙ** Тел.: (8-499) 128-66-58

Отдел реализации

Зав. отделом **Татьяна ВАСИНА** Тел.: (8-499) 128-05-64

Корреспондентские пункты журнала:



Азербайджанская Республика

Баку, Гянджляр мейдан, 3
Джафаров Гасан Шахгусейн оглы Тел.: (8-10-994-12) 492-40-49



Республика Армения

Ереван, ул. В. Саркисяна, 26/3
Караханян Сатеник Татевосовна Тел.: (8-10-374) 52-05-90



Республика Беларусь

Минск, 220126, пр-т Машерова, 21
Манкевич Елена Николаевна Тел.: (8-10-375-17) 203-86-62



Грузия

Тбилиси, 0186, пр-кт Важа-Пшавела, 1/43
Гедеванишвили Тамара Тел.: (8-10-995-322) 38-29-95



Республика Казахстан

Алматы, 48004, ул. Желтоқсан, 37
Ержанова Гаухар Тел.: (8-10-7-717-2) 21-55-57
E-mail: erjanova_ga@mail.ru



Кыргызстан

Бишкек, 720032, пр. Чуй, 207
Саралаев Тимур Тел.: (8-10-996-31) 262-57-31
E-mail: sar_timur82@mail.ru



Республика Молдова

Кишинев, 2012, ул. 31 Августа, 129
Першу Вячеслав Тел.: (8-10-373-22) 26-65-90
Кикю Анжела Тел.: (8-10-373-22) 23-41-96
E-mail: slavcomd@gmail.com



Российская Федерация

Москва, 119119, Ленинский пр-кт, 42
Полов Виталий Андреевич Тел.: (8-495) 938-77-02



Республика Таджикистан

Душанбе, 734012, Пр. Рудаки, 20
Зсанов Шокурбон Тел.: (8-10-992-372) 21-20-01



Украина

г. Киев, 01033, ул. Шота Руставели, 39/41
Работа Юрий Иванович Тел.: (8-10-38-044) 289-60-41

Журнал зарегистрирован в Комитете РФ по печати, регистр. № 016919
Подписано в печать 28.03.2016

Адрес редакции: 117630, Российская Федерация, Москва,

ул. Обручева, 27, корп. 8

Телефон: (8-495) 333-35-29

http://www.profizdat.ru; e-mail: profizdat@profizdat.ru

16 +

ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПРОФИЗДАТ» начинает подписку на второе полугодие 2016 года

Подписаться на журналы и книги Профиздата можно с любого месяца

Журнал «ПРОФСОЮЗЫ». Выходит ежемесячно.

Индекс в каталоге «Роспечать» – 70846, в каталоге «Пресса России» – 27922, в «Каталоге российской прессы» – 12330

Журнал «КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР». Выходит ежемесячно.

Индекс в каталоге «Пресса России» – 87650

Журнал «ПРОФКОМ И ОХРАНА ТРУДА». Выходит ежемесячно.

Индекс в «Каталоге российской прессы» – 24226

Журнал «СПРАВОЧНИК ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА». Выходит два раза в месяц.

Индекс в каталоге «Роспечать» – 81778, в каталоге «Пресса России» – 87652, в «Каталоге российской прессы» – 12331

Журнал «БИБЛИОТЕЧКА ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ». Выходит два раза в месяц.

Индекс в каталоге «Роспечать» – 70086, в каталоге «Пресса России» – 27926, в «Каталоге российской прессы» – 12329

Журнал «МОЛОДЁЖЬ И ОБРАЗОВАНИЕ». Выходит ежемесячно.

Индекс в каталоге «Пресса России» – 87726, в «Каталоге российской прессы» – 24227

Журнал «СПРАВОЧНИК БУХГАЛТЕРА ПРОФКОМА». Выходит ежемесячно.

Индекс в «Каталоге российской прессы» – 24245

«БИБЛИОТЕКА ПОЭЗИИ»

июль: Гейне. Вознесенский. Жуковский. Иванов. Ходасевич.

август: Ахматова. Блок. Гете. Есенин. Цветаева.

сентябрь: Байрон. Бунин. Гумилев. А.Толстой. Черный.

октябрь: Баратынский. Волошин. Пастернак. Тютчев. П.Шелли.

ноябрь: Бернс. Кольцов. Маяковский. Рерих. Романов.

декабрь: Высоцкий. Лермонтов. Окуджава. Пушкин. Хайям.

Индекс в «Каталоге российской прессы» – 24243

«БИБЛИОТЕКА КЛАССИКИ»

июль: Байрон. Высоцкий. Есенин. Кольцов. Лермонтов. А.Толстой.

август: Боккаччо 2 т. Дюма 2 т. Уайлд. М.Шелли.

сентябрь: Л.Андреев. Бунин. Гоголь. Достоевский 2 т. Лажечников.

октябрь: Бернс. Бунин. Маяковский. Пушкин. Романов. Тютчев.

ноябрь: Верн 2 т. Санд 2 т. Кафка. Мопассан.

декабрь: Булгаков 2 кн. Ильф и Петров 2 кн. Пастернак. Л.Толстой.

Индекс в каталоге «Роспечать» – 20453, в «Каталоге российской прессы» – 24246

«БИБЛИОТЕКА МАЛЫША»

июль: Русские сказки. Черная курица. Сказки Ш.Перро.

август: Сказки братьев Grimm. Аленький цветочек. Сказки для самых маленьких.

сентябрь: Мальчик с пальчик. Любимые сказки. Финист-ясный сокол.

октябрь: Маленький принц. Аленушкины сказки. Путешествия Гулливера.

ноябрь: Щелкунчик. Али-Баба и 40 разбойников. Волшебные сказки.

декабрь: Снежная королева. Дюймовочка. Бременские музыканты.

Индекс в «Каталоге российской прессы» – 24255

«БИБЛИОТЕЧКА МИРОВОЙ ЛИТЕРАТУРЫ»

июль: Булгаков 2 кн. Гоголь 2 кн. Замятин. Лесков.

август: Боккаччо 2 т. Доде. Мопассан 2 кн. М.Шелли.

сентябрь: Л.Андреев. Ильф и Петров 2 кн. Лажечников. А.Толстой.

октябрь: Ш.Бронте. Дюма 2 т. Лондон. Флобер 2 кн.

ноябрь: Бунин. Достоевский 3 т. Пастернак. Л.Толстой.

декабрь: Э.Бронте. Бальзак. Верн 2 т. Кафка. Уайлд.

Индекс в «Каталоге российской прессы» – 79556

«БИБЛИОТЕКА РУКОВОДИТЕЛЯ КРУЖКА, КЛУБА, СТУДИИ»

июль: 10 уроков филигрании. Мережка. Волшебство бисера. Лепим из глины. Консервирование.

август: Секреты бересты. Изделия из соломки. Театр кукол. Ткань и краска. Русская кухня.

сентябрь: Плетение из лозы. Гобелены; Витражи. Светильники. Рамки; Искусство керамики. Украинская кухня.

октябрь: Вышивка. Пэчворк и квилт. Второе рождение цветка. Новая жизнь старой кожи. Постная кухня.

ноябрь: Вязание. Фантазии из колготок. Резьба по дереву. Художественная обработка металла, стекла, пластмассы. Праздничный стол.

декабрь: Береста. Соленое тесто. Салфеточные аппликации. Тысяча мелочей из кожи. Коктейли и десерты.

Индекс в «Каталоге российской прессы» – 79551