



ВСЕОБЩАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL  
CONFEDERATION  
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES SYNDICATS

ORGANISATION  
INTERNATIONALE

# ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

## В НОМЕРЕ:

- Заседание Экономического совета СНГ
- ВКП и ЕЭК: решение о сотрудничестве
- Олег БУДЗА. Мы продолжим бороться за социальные гарантии для трудящихся
- Ормон ЖАЙЛОБАЕВ о пенсиях для индивидуальных предпринимателей
- Надежда ЗАНЬКО. Законодательство на защите прав и интересов работников
- Идёт кампания по минимальной зарплате
- Затраты на рабочую силу в странах СНГ
- Рекомендации по совершенствованию трудового законодательства в ЕврАзЭС

1 / 2014



## **Взаимодействие Консолидация Профессионализм**

### **ЗАСЕДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОВЕТА СНГ**

13 декабря в Москве состоялось 60-е заседание Экономического совета СНГ, в котором от ВКП приняли участие Генеральный секретарь **В.П. Щербаков**, заместитель генерального секретаря **Н.Д. Подшибякина**, заместитель руководителя Департамента по защите социально-экономических интересов трудящихся **Е.А. Новожилов**.

На заключительном в текущем году заседании Экономсовета СНГ были подведены некоторые итоги работы за год. В частности, было отмечено, что на заседаниях Совета было рассмотрено более 90 вопросов интеграционного взаимодействия в рамках Содружества, их них более 70 вопросов затем были вынесены для рассмотрения на Совет глав правительств СНГ.

Среди основных вопросов развития интеграции в поле зрения Экономсовета были реализация Соглашения о зоне свободной торговли в СНГ, выполнение комплекса мер по реализации второго этапа Стратегии экономического развития Содружества, укрепление делового сотрудничества в регионе.

Обозначены и приоритеты работы Совета на 2014 г., в первую очередь касающиеся формирования промышленной политики в СНГ, создания комфортных условий для привлечения инвестиций и финансовых ресурсов в экономику Содружества.

Положительно оценён вклад в развитие интеграционных процессов Республики Беларусь, представитель которой был председательствующим на протяжении года в Экономсовете.

Всего в ходе прошедшего заседания Экономсовета рассмотрено 18 вопросов, по четырём из которых состоялись доклады на расширенном заседании Совета. Это вопросы:

- о комплексе совместных мер государств – участников СНГ по профилактике и борьбе с ящуром на период до 2020 г.;
- о состоянии и актуальных проблемах совершенствования статистической деятельности на пространстве СНГ;
- о деятельности Совета руководителей таможенных служб государств – участников СНГ;
- о соблюдении требований по охране окружающей среды при проектировании, строительстве и эксплуатации международных автомобильных дорог СНГ.

На заседании были приняты положительные решения о деятельности ряда отраслевых Советов и базовых организаций, созданных на пространстве Содружества по основным направлениям экономического сотрудничества.

Рассмотрены были также вопросы, касающиеся обзоров торговой политики Азербайджанской Республики, Республики Казахстан, финансовой деятельности уставных органов, созданных на пространстве СНГ.

# МЕМОРАНДУМ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ МЕЖДУ ВКП И ЕВРАЗИЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОМИССИЕЙ

25 декабря в штаб-квартире ВКП состоялось подписание Меморандума о сотрудничестве между Всеобщей конфедерацией профсоюзов и Евразийской экономической комиссией.

Меморандум подписали Генеральный секретарь ВКП **Владимир Щербаков** и член Коллегии – Министр по экономике и финансовой политике Евразийской экономической комиссии **Тимур Сулейменов**.

Выступая на церемонии подписания, Генеральный секретарь ВКП В. Щербаков отметил, что ВКП очень тесно сотрудничает с интеграционными объединениями, созданными на пространстве Содружества. Через межгосударственные органы СНГ, ЕврАзЭС, Союзного государства Конфедерация внесла ряд инициатив, направленных на защиту социально-экономических прав и интересов трудящихся.

По инициативе профсоюзов был разработан целый блок модельных законов и актов, ставших базой для сближения законодательства новых государств в социальной и гуманитарной областях. Достаточно вспомнить Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств, принятую МПА СНГ ещё в 1994 г., что послужило основой для защиты простых людей, когда распалось единое государство.

Подписание Меморандума Евразийской экономической комиссией и Всеобщей конфедерацией профсоюзов – это очередной шаг в направлении развития интеграционного взаимодействия.

Министр по экономике и финансовой политике ЕЭК Т. Сулейменов отметил, что документ предусматривает сотрудничество с целью создания условий для эффективного регулирования трудовых миграционных потоков, достижения соответствия их объёмов в интересах социально-экономического развития государств – членов Таможенного союза и Единого экономического пространства.

В подписанном Меморандуме ЕЭК и ВКП подтвердили общее стремление к укреплению взаимовыгодного и равноправного сотрудничества, пришли к взаимопониманию в отношении его основных направлений.

Будет осуществляться мониторинг практики применения законодательства государств-членов в социально-трудовой сфере, изучение международного опыта управления трудовыми миграционными потоками, взаимодействие по выработке предложений по гармонизации законодательства государств-членов в сфере труда и занятости.

Конкретными формами сотрудничества станет подготовка аналитических материалов по вопросам, представляющим взаимный интерес, обмен аналитическими и справочными материалами, формирование совместных рабочих (экспертных) групп по проблемным вопросам в сфере трудовой миграции в целях выработки предложений по их разрешению, участие в международных конференциях и семинарах, а также в иных мероприятиях.

### ◆ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

## ЗАКЛЮЧЕНО НОВОЕ ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

25 декабря в Доме Правительства Российской Федерации состоялось подписание двенадцатого по счёту Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 гг.

Документ подписали координаторы сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: от профсоюзов – председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков**, от Правительства РФ – глава Министерства труда и социальной защиты РФ **Максим Топилин**, от работодателей – президент Российского союза промышленников и предпринимателей **Александр Шохин**.

На церемонии подписания Генерального соглашения присутствовала координатор РТК, заместитель председателя Правительства Российской Федерации **Ольга Голодец**.

Соглашение было заключено в присутствии Председателя Правительства Российской Федерации **Дмитрия Медведева**. Он,

в частности, отметил: «Документ непосредственно коснётся огромного количества граждан страны: 72 млн человек. Наша задача – создать безопасные и максимально комфортные условия для труда, обеспечить условия для профессионального роста людей и, конечно, обеспечить достойный уровень жизни после выхода на пенсию».

Путь к подписанию был сложным. Последние разногласия были сняты буквально накануне, и Генеральное соглашение было заключено без протокола разногласий. Между тем отсутствие протокола разногласий не означает отсутствия самих разногласий. Признавая наличие тех или иных проблем, социальные партнёры по-разному представляют методы их решения. Поэтому дискуссии о дальнейшем развитии социально-трудовых отношений переносятся в плоскость выполнения Генерального соглашения.

Комментируя факт подписания документа, председатель ФНПР **Михаил Шмаков** отметил, что социальные партнёры профсоюзов «хотели увязать два майских указа Президента **Владимира Пу-**

**тина** – рост производительности труда и рост реальной заработной платы – в один пункт, связав одно с другим». Профсоюзы выступали категорически против этого, ведь не существует прямой зависимости роста зарплаты от роста производительности труда. Зарплата, прежде всего, определяется стоимостью жизни, а производительность труда – технологическими

и организационными возможностями предприятия.

Новое Генсоглашение, по словам М. Шамова, не решает всех проблем, потому что нельзя их все уложить в прокрустово ложе одного документа. Тем не менее профсоюзы считают его сбалансированным и будут добиваться выполнения всех содержащихся в нем обязательств.

## ◆ **УКРАИНА**

### **ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ УКРАИНЫ – СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА ЛЮДЕЙ**

Федерация профсоюзов Украины поддерживает курс Украинского государства на евроинтеграцию и считает главным приоритетом своей деятельности социально-экономическую защиту работников. Об этом заявил председатель ФПУ **Юрий Кулик** на пресс-конференции «Профсоюзы и гражданское общество. Текущий момент».

Пресс-конференция состоялась 28 декабря в пресс-центре Информационно-аналитического агентства «Главком» («Украинские медийные системы»). В мероприятии также принял участие и.о. первого заместителя председателя ФПУ **Григорий Осовой**.

Выступая перед журналистами, Юрий Кулик отметил, что ФПУ в своих уставных до-

кументах декларировала, что она находится вне политики, не поддерживает ни одну из политических партий. Конфедерация всегда придерживается этого принципа. «Когда были выборы в Верховную раду, мы приняли решение, что каждая членская организация самостоятельно определяется в своих политических предпочтениях, – подчеркнул Ю. Кулик. – Поэтому, когда некоторые политики говорят, что они действуют от имени 8 млн членов профсоюзов (а именно столько объединяет сейчас ФПУ), это просто неправда. Мы поддерживаем отечественного товаропроизводителя, выступаем за создание новых рабочих мест, своевременную выплату и повышение размера заработной платы. Главное для нас –

социально-экономическая защита членов профсоюзов».

По решениям Президиума ФПУ членам профсоюзов – участникам мирной акции «Евромайдан» в период с 2 по 25 декабря была оказана необходимая поддержка для размещения, обогрева, питания и оказания медицинской помощи. Кроме того, Президиум ФПУ в своих заявлениях выразил отношение к нынешней экономической и общественной ситуации, отметил Ю. Кулик.

Председатель ФПУ также проинформировал, что Президиум ФПУ 25 декабря на своём заседании большинством голосов принял решение не продлевать срок действия договоров на аренду участниками Евромайдана отдельных помещений Дома союзов и организацию их питания в Комбинате питания. По Международному центру культуры и искусств (бывший «Октябрьский дворец») ФПУ, как и руководство этого учреждения, вообще не имеют никаких договорных отношений с участниками протестных акций.

И.о. первого заместителя председателя ФПУ Григорий Осовой отметил, что решение ФПУ оказать необходимую поддержку для размещения, обогрева, питания и предоставления медицинской помощи участникам мирной акции «Евромайдан» было принято потому, что среди людей, которые вышли высказать

свое мнение относительно событий в стране, были члены профсоюзов. Но Дом союзов почти месяц используется в качестве отеля и лечебного заведения, то есть не по назначению. Кроме того, в СМИ постоянно подается информация о размещении штаба национального сопротивления в Доме союзов, что не соответствует деятельности профсоюзов. Все это, подчеркнул он, заставляет ФПУ как хозяина Дома союзов не продлевать соглашение об аренде его отдельных помещений с участниками акции «Евромайдан».

«Мы сейчас предложили технологический перерыв для того, чтобы провести санитарные мероприятия. Люди отпразднуют Новый год, встретят нормально Рождество, и мы за это время приведем Дом союзов в функциональную готовность. После чего будут проведены дальнейшие консультации по пребыванию участников акции в Доме союзов. Нам потребуется перезагрузка таких отношений. Не с политическими силами договор, а договор с представителями членов профсоюзов», – сказал Григорий Осовой.

Вместе с тем он отметил, что ФПУ никогда не откажется от содействия членам профсоюзов в праве на свободное волеизъявление.

Юрий Кулик и Григорий Осовой ответили на многочисленные вопросы представителей средств массовой информации.

## **ПОЗИЦИЯ ПРОФЦЕНТРА: РАБОЧИЕ МЕСТА ДОЛЖНЫ БЫТЬ ДЛЯ ВСЕХ!**

Итоги уходящего и планы на приближающийся год обсуждали участники V пленума Совета Федерации профсоюзов Беларуси, который состоялся 12 декабря в штаб-квартире национального профцентра.

Участники профсоюзного форума рассмотрели важнейшие социально-экономические показатели 2013 г. и обсудили проблемы, которые сегодня волнуют трудовые коллективы.

Белорусская экономика вступает в активную фазу модернизации. Федерация профсоюзов признает значимость этого процесса как основы для повышения доходов работников и улучшения условий труда. Однако вместе с тем национальный профцентр обеспокоен возможными проблемами в соблюдении прав трудящихся при ожидаемых процедурах реструктуризации и реорганизации, а также смене собственника предприятий.

Особое внимание на форуме было уделено случаям дискриминации новыми хозяевами приватизированных предприятий работников, состоящих в профсоюзе ФПБ. На данный момент зафиксированы единичные попытки ограничить полномочия профкома либо вовсе избавиться от профорганизации, однако такие репрессивные действия уже имеют место.

На пленуме обсуждалась и непростая финансово-экономическая ситуация на ряде промышленных предприятий, что обернулось урежением заработной платы и переходом к сокращённой рабочей неделе. Возникшие трудности обусловлены как внешними, так и внутренними причинами. Однако представителей национального профцентра больше беспокоит, какие меры будут приняты руководителями предприятий, концернов и ведомств, а также Правительством, чтобы вернуть производственный процесс в нормальное русло и обеспечить работникам ранее достигнутый уровень заработной платы.

Не остались без внимания выступавших на пленуме и проблемы отдельных отраслей. В частности, недостаточное финансирование системы образования и несовершенство трудового законодательства в вопросе аттестации рабочих мест.

Давно остаётся без ответа и требование Федерации профсоюзов пересмотреть принятые летом новые правила учёта и оплаты больничных листов. Несмотря на многочисленные обращения ФПБ в Совет министров, Министерство труда и соцзащиты не спешит вносить изменения в нашумевшее постановление Правительства по этому вопросу. Участники пленума выступили за то, чтобы пред-

седатель ФПБ поднял проблему на уровне главы государства.

С докладом на пленуме выступил председатель Федерации профсоюзов Беларуси **Леонид Козик**. Он рассказал о реальной ситуации в профсоюзном движении страны и поставил перед профактивом конкретные задачи, которые предстоит решать в ближайшем будущем.

В докладе отмечено, что рассчитывать на полное выполнение намеченных в начале 2013 г. планов не приходится. Так, один из основных показателей – валовой внутренний продукт – вырастет на 1,1%, хотя рост его был обозначен на 8,5%. Отрицательно сложилось сальдо внешней торговли. Говоря об экономической ситуации, руководитель национального профцентра подчеркнул, что, несмотря на определённые издержки, предприятия сработали все-таки не хуже, чем в прошлом году.

Усиление конкуренции, глобальный финансовый кризис, снижение темпов динамики, падение спроса на внутреннем и внешнем рынках во многих государствах мира ставят перед Беларусью задачи поиска новых источников для роста экономики.

Принципиальная позиция Федерации профсоюзов звучит так:

рабочие места должны быть для всех и «избыточной численности» в стране быть не может. Лидер национального профцентра подчеркнул, что никакие ссылки на экономические трудности не должны ущемлять права работников.

Членскими организациями ФПБ продолжается целенаправленная работа по вовлечению в профсоюз работников организаций всех форм собственности. «У нас с вами в следующем году несколько больших событий. В частности, это 110 лет профсоюзному движению, 70 лет освобождения Беларуси от немецко-фашистских захватчиков. Поэтому работы по их подготовке немало», – отметил Л. Козик и подчеркнул, что «задача у профсоюзов Беларуси остаётся прежней – защита прав трудящихся».

Из организационных вопросов профсоюзной деятельности наиболее важным стало принятие решения о проведении отчетно-выборной кампании, конкретные сроки которой определит Президиум Совета ФПБ в январе нового 2014 г. Одновременно на Президиуме будут рассмотрены имеющиеся случаи невыполнения рядом отраслевых профсоюзов ранее принятых решений руководящего органа национального профцентра.

## ПОДПИСАНО ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Подписание Генерального соглашения между правительством Беларуси, республиканскими объединениями нанимателей и профсо-

юзов на 2014–2015 годы состоялось 30 декабря в Доме правительства, *сообщает пресс-служба Федерации профсоюзов Беларуси.*



Подписи под ключевым документом социального партнёрства поставили первый вице-премьер Беларуси **Владимир Семашко**, председатель Федерации профсоюзов Беларуси **Леонид Козик** и председатель Конфедерации промышленников и предпринимателей (нанимателей) Беларуси **Анатолий Харлап**.

В соответствии с решением Национального совета по трудовым и социальным вопросам от 25 июля 2013 года № 1 проект нового Генсоглашения был подготовлен трехсторонней рабочей группой в процессе взаимных консультаций.

Документ основывается на глубоком анализе современного социально-экономического положения страны. Ведущую роль в нем занимают положения, определяющие экономическую политику, заработную плату, доходы и уровень жизни населения, социальные гарантии, развитие рынка труда и гарантии занятости населения,

состояние охраны труда. Положения Генерального соглашения затрагивают интересы большинства населения республики и отражают вопросы, в решении которых заинтересованы как правительство и профсоюзы, так и наниматели.

«Могу с удовлетворением отметить, что документ доработан и мы с полным правом можем его подписать», – констатировал первый вице-премьер Владимир Семашко.

За период подготовки Генерального соглашения в Федерацию профсоюзов поступило более 1,8 тыс. предложений. В том числе от тех, кто не является профсоюзными активистами. По словам лидера национального профцентра Леонида Козика, все предложения были тщательно изучены, а наиболее важные из них учтены.

«Соглашение станет основой для отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров на предприятиях», – считает Л. Козик.

---

## ◆ **РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН**

### **ЗАСЕДАНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

20 декабря 2013 года в Астане состоялось заседание Генерального Совета Федерации профсоюзов Республики Казахстан. Рассмотрен вопрос о текущем состоянии и первоочередных мерах по модернизации профсоюзного движения.

Председатель Федерации профсоюзов **Абельгази Кусаинов** проинформировал присутствующих по первому вопросу повестки дня. Он отметил, что на встречах с профсоюзным активом в ходе поездок по регионам каждый раз

ставился и обсуждался, по сути, один и тот же вопрос – сегодняшние проблемы профсоюзов, обсуждались меры, чтобы профсоюзы были организованной силой в казахстанском обществе. «И сегодня наша главная задача – определить, в каком направлении нам надо вести реформу, и разобраться в причинах, почему не срабатывают многие наши хорошие решения, в чём заключаются проблемы», – сказал А. Кусаинов.

Ключевая роль в реформировании деятельности профсоюзов будет отводиться новому законопроекту «О профессиональных союзах». Основная задача законопроекта – сделать профсоюзы сильными, организованными, с большими правами и полномочиями, повысить ответственность профсоюзов.

Важный аспект – это оптимизация и совершенствование структуры отраслевых профсоюзов. В стране за последние годы произошли крупномасштабные изменения – объединение различных отраслей экономики, образованы новые структуры органов управления, но только профсоюзы остались неизменны. Порой отраслевые профсоюзы не могут найти себе социальных партнёров, а если и находят, то они никак не способствуют эффективности социального диалога. Многие годы пять отраслевых профсоюзов вообще не заключают отраслевые соглашения с соответствующими госорганами. Центральные органы отраслевых

профсоюзов ограничили свою деятельность в республиканском, региональном масштабах, не имеют в аппаратах крайне необходимых для профсоюзной деятельности специалистов по вопросам трудового права, охраны труда и других, руководители самих профсоюзов не изучают работу своих организаций на местах, не оказывают им какую-либо помощь. В этом направлении уже сделаны шаги и есть определенные достижения: приняты решения коллегиальных органов отраслевых профсоюзов строительства и промстройматериалов, ЖКХ и сферы услуг об объединении. Ведётся работа по объединению профсоюзов в сфере атомной промышленности.

Отдельно А. Кусаинов остановился на кадровой политике в профсоюзах. Сегодня профсоюзному движению нужны новые современные кадры, мыслящие по-новому. Большую роль в выдвижении, воспитании профсоюзных кадров должны играть выборные коллегиальные органы профсоюзов, но, как показывают данные, в составе многих ЦК профсоюзов молодёжи очень мало. Исполкомом ФПРК 13 марта 2013 г. утверждено Положение по формированию резерва профсоюзных кадров, и уже сформирован первый кадровый резерв, в котором молодёжь составляет 16%. Дальнейшим шагом является обучение профсоюзных кадров. Сегодня плановой, системной и дифференцированной учёбы профсоюзных кадров и активистов на

местах пока нет. Поэтому необходимо разработать конкретное предложение по реорганизации учебного процесса, где основной задачей должно быть повышение качества и эффективности обучения.

Ещё одно важное направление модернизации и реформирования – финансовая политика профсоюзов. В последние годы стало почти «нормой», когда практически все структуры профсоюзов и их звенья нарушают установленный порядок перечисления взносов. Здесь основная задача состоит в том, чтобы обеспечить нормальную работу как республиканских отраслевых профсоюзов и их структур на местах, так и территориальных объединений. В этом направлении уже разработана соответствующая Концепция, базовые принципы которой следующие:

– обязательность и регулярность перечисления профвзносов согласно установленному порядку;

– строгая финансовая отчетность и ответственность кадров в выполнении финансовых обязательств;

– членские взносы должны направляться на выполнение уставных целей профсоюзов;

– повышение роли ревизионных комиссий в укреплении финансовой политики.

Весьма актуальным является увеличение членской базы профсоюзов. Серьезность ситуации заключается в том, что у многих отраслевых профсоюзов членская база сократилась на 50–60%. Ряд отраслевых профсоюзов из-за отсутствия членской базы на грани ликвидации. Вместе с тем резервы для мотивации профсоюзного членства есть – надо по-настоящему заниматься привлечением работников в ряды профсоюзов, мотивационной работой на местах. «Если не мы будем заниматься этой работой, ею займутся другие», – подчеркнул А. Кусаинов.

## ◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

### **МИНИМАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ – НА УРОВЕНЬ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА**

Председатель Федерации профсоюзов Кыргызстана **Асылбек Токтогулов** направил Премьер-министру Кыргызской Республики **Жантору Сатыбалдиеву** письмо, в котором ставится вопрос о необходимости вывести размер минимальной заработной

платы на уровень прожиточного минимума.

В письме говорится:

«Предложенный Правительством Кыргызской Республики в законопроекте «О республиканском бюджете на 2014 год и прогнозе на 2015–2016 годы» ми-

нимум заработной платы – 900 сомов (*около 18 долл. – Ped.*) противоречит нормам Конституции Кыргызской Республики ст. 42, согласно которой «каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума».

На сегодня прожиточный минимум трудоспособного человека составляет 5060 сомов (*около 102,6 долл. – Ped.*). Минимальная заработная плата 840 сомов (2013 г.) (*около 17 долл. – Ped.*) покрывает прожиточный минимум трудоспособного человека в Кыргызстане лишь на 16,6%, в то время как в Белоруссии – 145%, Казахстане и Украине – 100%, Азербайджане – 75%, России – 72%, Молдове – 39%.

Как показывает анализ, при плановом росте минимальной заработной платы в абсолютных величинах темпы её роста замедляются по годам, и фактически отсутствует динамика повышения минимальной заработной платы до величины прожиточного минимума.

Положение дел усугубляется сложившейся практикой установления минимальной заработной платы, при которой единоличное решение о её размере принимает государство без предварительных консультаций с профсоюзами и работодателями в нарушение принципов Конвенций МОТ 26 и 131, ратифицированных Кыргызской Республикой. В результате уровень минимальной заработной платы в Кыргызстане самый низкий среди стран СНГ.

К примеру, в России минимальная заработная плата составляет 165 долл., на Украине – 144 долл., в Казахстане – 124, Азербайджане – 134, Молдове – 49, Армении – 86, Таджикистане – 42 и только в Кыргызстане 18 долл.

Минимальная заработная плата играет роль социального минимума. Не повышая размер минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, государство задает предпринимателям, использующим дешёвую рабочую силу, степень эксплуатации труда. Дает возможность выплачивать заработную плату в конверте и уходить от добросовестного налогообложения. Политика дешёвой рабочей силы приводит к потерям человеческого капитала, его качества. В соответствии с Конвенциями МОТ 26, 131 и Рекомендацией МОТ 135 «установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения всех трудящихся и их семей».

Кроме того, в Генеральном соглашении между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюза Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2013–2015 гг. Правительство берет на себя обязательство «обеспечить повышение уровня минимальной оплаты труда до уровня прожиточного минимума».

Федерация профсоюзов Кыргызстана просит Вас, уважаемый

Жанторо Жолдошевич, дать поручение Министерству финансов Кыргызской Республики предусматривать размер минимальной заработной платы в Республикан-

ском бюджете Кыргызской Республики на уровне прожиточного минимума с предварительным обсуждением на Республиканской трёхсторонней комиссии (РТК)».

## ◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

### РОЛЬ ПРОФСТАНДАРТОВ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ И ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

19 декабря в столице Азербайджана прошла конференция на тему «Роль профессиональных стандартов в подготовке кадров и повышении эффективности труда», *сообщает агентство «АзерТАдж».*

Открывая конференцию вступительным словом, Министр труда и социальной защиты населения **Салим Муслимов** сообщил, что в рамках проекта «Развитие социальной защиты», осуществляемого совместно с Всемирным банком, в 2010–2013 гг. в Азербайджане было подготовлено 200 профессиональных стандартов.

Отмечалось, что до сих пор в стране почти не было системы профессиональных требований с подробным описанием профессий, соответствующей современным требованиям и принципам рыночной экономики. А это, создавая определённые препятствия производственному процессу, становилось причиной возникновения противоречий между профессиональными навыками поступающей на рынок труда рабочей силы и требованиями работодателей, а также трудностей

в обеспечении производительности труда, отсутствие у рабочей силы необходимых навыков приводило к потере времени и финансов работодателей. Подготовка профессиональных стандартов является важной основой для дальнейшей работы по усовершенствованию трудовых ресурсов.

Выступивший на конференции председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана, депутат Милли Меджлиса **Саггар Мехбалиев** рассказал об успехах, достигнутых в социально-экономической сфере в стране, отметил важность подготовки кадров и значимость создания профессиональных стандартов.

С. Мехбалиев отметил, что в стране развитие человеческих ресурсов, подготовка профессиональных стандартов, их польза и механизмы применения постоянно находятся в центре внимания. Сегодня изменение рынка труда в республике требует постоянного развития полномочий и профессиональных знаний работников. Подготовка профессиональных

стандартов для подготовки кадров является одним из требований времени. С этой целью в стране в рамках сотрудничества с международными организациями осуществляются различные проекты, разрабатываются соответствующие рекомендации по подготовке профессиональных стандартов.

С. Мехбалиев отметил, что подготовка профессиональных стандартов целесообразна. Применение профессиональных стандартов в Азербайджане послужит усилению контроля над качеством рабочей силы. Подготовка высококвалифицированных специалистов, использование их в производстве означает продолжение развития экономики страны по восходящей. КПА, в свою очередь, готова сотрудничать с партнёрами в области подготовки кадров, разработки профессиональных стандартов, повышения эффективности труда в результате внедрения новых технологий в производстве.

Президент Национальной конфедерации организаций предпринимателей (работодателей) Азербайджанской Республики **Мамед**

**Мусаев** рассказал о деятельности руководимой им структуры, отметил важность подготовки кадров, создания профессиональных стандартов. Отмечалось, что разработка 200 профессиональных стандартов является важной задачей в подготовке конкурентоспособных кадров и окажет положительное воздействие на повышение качества рынка труда.

Менеджер Всемирного банка по Азербайджану **Лариса Лещенко** проинформировала о проекте, рассказала о необходимости создания Агентства по подготовке профессиональных стандартов и трудовым ресурсам. Она отметила продолжение активной деятельности в этой области.

На конференции были сделаны доклады на темы: «Профессиональные стандарты в международной перспективе», «Влияние подготовки и внедрения профессиональных стандартов на подготовку кадров и повышение эффективности труда», состоялось обсуждение. Был показан видеоролик о проекте, представлены печатные образцы профессиональных стандартов.

---

## ◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

### СТАРТОВАЛА НАЦИОНАЛЬНАЯ КАМПАНИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПО ИНФОРМИРОВАНИЮ НАСЕЛЕНИЯ

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы запустила в национальную кампанию

по информированию населения «START SINDICAT». Основные задачи акции – информирование

молодёжи о правах в сфере труда и повышение уровня осведомленности общества в целях борьбы с «нелегальным трудом», развитие социального диалога, а также продвижение профсоюзного движения как инструмента защиты трудящихся.

Глава НКПМ **Олег Будза** отметил, что на протяжении этой кампании профсоюзы намерены как можно лучше проинформировать граждан о правах трудящихся.

Планируется организовать ряд мероприятий по информированию населения Республики Молдова.

В рамках программы граждане могут обратиться к представителям профсоюзов для получения консультаций по «горячей» телефонной линии, а также узнать, как стать членом профсоюзного движения на специальном информационном интернет-портале.

---

## ◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

### КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ АРМЕНИИ: АКЦЕНТ НА НЕРЕШЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

17 декабря состоялось очередное заседание Исполкома Конфедерации профсоюзов Армении. Исполком заслушал отчёт председателя Конфедерации **Эдуарда Тумасяна** за 2013 г., *сообщает пресс-служба КПА.*

В своём выступлении Э. Тумасян отметил, что деятельность КПА в прошедшем году была направлена на углубление сотрудничества с членскими отраслевыми республиканскими союзами, на становление и развитие в республике социального партнёрства, сплочение и солидарность профсоюзного движения, а также обеспечение членства в международном профсоюзном движении.

Говоря о роли профсоюзов, Э. Тумасян отметил её важность

сегодня, когда из года в год в обществе наблюдается полюсное расслоение, уровень безработицы в стране составляет 16,2%, минимальная заработная плата составляет 45 тыс. драм (110 долл.), а средний размер пенсии – 29,6 драм (65 долл.). В республике до сих пор отсутствует механизм определения минимальной заработной платы, не определён состав минимальной потребительской корзины на душу населения и размер минимального потребительского бюджета, отсутствует закон об индексации заработной платы.

В течение года КПА многократно обращалась к Президенту страны, Премьер-министру, Председателю Национального собрания РА, защитнику прав человека

по вопросам, имеющим социальную направленность. В частности, было обращение к Председателю Национального собрания по проекту закона «О занятости» с предложением внести в него положение о порядке и условиях назначения и выплаты пособий по безработице в соответствии с требованиями Конституции Республики Армения.

29 ноября 2013 г. Конфедерация профсоюзов Армении обратилась с письмом к Президенту страны, защитнику прав человека по поводу закона РА «О накопительной пенсии», в котором говорилось, что принятие данного закона является преждевременным, поскольку в стране наблюдается социальная напряжённость и при составлении данного закона не учитывались требования минимального жизнеобеспечения населения.

В сентябре 2013 г. впервые было заключено соглашение о со-

трудничестве с Республиканским союзом работодателей, что будет способствовать совместному осуществлению мероприятий по укреплению социального партнёрства.

Вопросы внутренних преобразований нашли свое разумное решение – были объединены и укреплены некоторые отраслевые республиканские союзы, и их количество сократилось с 24 до 21.

Одним из важнейших достижений 2013 года стало полноправное членство Конфедерации профсоюзов Армении в Международной конфедерации профсоюзов.

Председатель КПА Э. Тумасян, подводя итоги деятельности Конфедерации, призвал членские отраслевые республиканские союзы направить свои усилия на осуществление плана деятельности на 2014 г., который был представлен для обсуждения участникам заседания Исполкома.

---

## ◆ **РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**

### **ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ГОСУЧРЕЖДЕНИЙ ПОДВЁЛ ИТОГИ И ОПРЕДЕЛИЛ НОВЫЕ ЗАДАЧИ**

27 декабря 2013 года состоялось расширенное заседание Президиума ЦК профсоюза работников государственных, общественных и банковских учреждений Республики Таджикистан, в котором приняли участие председатель Фе-

дерации независимых профсоюзов Таджикистана **Салихов М.С.** и заместитель министра труда и социальной защиты населения республики **Сангинов Э.И.**

О многогранной деятельности профсоюза отрасли за 2013 г. под-



робно рассказал в своем докладе председатель ЦК профсоюза работников государственных, общественных и банковских учреждений республики **Кахаров Д.А.**

Было отмечено, что на профсоюзном обслуживании отрасли находятся 1797 первичных профсоюзных комитетов, 50 районных, 19 городских и 3 областных комитетов. В выступлении также сказано, что важнейшей задачей отраслевого профсоюза является защита социальных интересов и оздоровление членов профсоюза и их семей.

В 2013 году в санаториях и курортах республики было оздо-

ровлено 674 члена профсоюза, в загородных и пришкольных лагерях были охвачены летним оздоровительным отдыхом 1085 детей и подростков членов профсоюза.

За плодотворную работу отраслевой профсоюз за 2011–2012 годы был награжден «Дипломом» Международной организации профсоюзов государственных и общественных учреждений.

Председатель ФНПТ М. Салихов в своей речи положительно оценил успехи в работе отраслевого республиканского комитета профсоюза и определил новые задачи на 2014 год.

---

## ◆ **МКП ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ**

### **ПОДПИСАНО КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ГРУЗИНСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ НА 2014–2015 гг.**

**Москва.** 31 декабря 2013 года было подписано коллективное соглашение Грузинской железной дороги на 2014–2015 гг., со ссылкой на информацию Профсоюза железнодорожников Грузии сообщила Международная конфедерация профсоюзов железнодорожников и транспортных строителей.

Соглашение подписали с одной стороны руководство АО «Грузинская железная дорога», с другой – Профсоюза желез-

нодорожников Грузии, а также Нового профсоюза железнодорожников.

При подписании коллективного соглашения присутствовали председатель Объединения Профсоюзов Грузии **И. Петриашвили**, его заместитель **Г. Александрия**, а также представители прессы и телевидения.

Коллективное соглашение на 2014–2015 гг. предусматривает решение многих социально-экономических вопросов желез-

нодорожников, а самое главное, после многолетней паузы начал новый этап взаимодействия между руководством дороги и профсоюзами. По оценке профсоюза есть уверенность, что начатый социальный диалог перерастет в тесное сотрудничество, которое принесет пользу как работникам, так и руководству железной дороги.

По мнению МКПЖ, подписание Соглашения завершило этап противостояния профсоюза и работодателя, начавшееся в августе 2008 г., когда руководство АО «Грузинская железная дорога» в одностороннем порядке вышло из соглашения о выполнении коллективного договора, перестало перечислять членские взносы профсоюзу и путем давления на работников пыталось развалить профсоюз. В условиях жесткого противостояния с работодателем, пройдя путь нескольких судов и забастовок, благодаря солидарной поддержке профсоюзов Грузии, МКПЖ, ЕФТ, профсоюз железнодорожников Грузии выстоял и добился восстановления социального диалога в отрасли. Однако деструктивные действия предыдущих руководителей компании спровоцировали в июне 2013 г. раскол профсоюза на две части – Профсоюз железнодорожников Грузии, настроенный на конструктивный диалог, и Новый профсоюз железнодорожников – сторонников силового

давления на работодателя. Накануне подписания соглашения произошла смена руководства Профсоюза железнодорожников Грузии – **Гамлет Ломидзе** перешел на хозяйственную работу и и.о. председателя профсоюза был избран **Зураб Насарая**. Подписание Соглашения двумя профсоюзами показало возможность конструктивного сотрудничества и преодоления разногласий профсоюзами.

МКПЖ активно участвовала в солидарной поддержке профсоюза железнодорожников Грузии, восстановлении социального диалога, посещая Грузию в 2009–2013 гг., встречаясь с активом профсоюза, ведя переговоры с руководством компании. В нынешнем году делегация Конфедерации посетит Грузию 27–31 января для солидарной поддержки членской организации МКПЖ – профсоюза железнодорожников Грузии, укрепления его организационного единства, развития социального диалога с работодателем. Состоятся встречи с активом на крупных железнодорожных узлах: Тбилиси, Самтредиа, Батуми, Хашури, руководством компании. В связи с обращением Нового профсоюза железнодорожников Грузии о приёме в состав МКПЖ также пройдут встречи с его активом, на которых предполагается обсудить возможности объединения профсоюзов железнодорожников в одну организацию.

## **В ГОСТЯХ ДЕЛЕГАЦИЯ РОДСТВЕННОГО ПРОФСОЮЗА ИЗ ЯПОНИИ**

**Москва.** С 8 по 11 декабря по приглашению МОП «Электропрофсоюз» в Москве находилась делегация дружественной организации профсоюзов Японии – Всеяпонской Федерации профсоюзов работников электротехнической, электронной промышленности и информации ДЭНКИ РЭНГО.

В делегацию входили **Такаюки Яги** – заместитель генерального секретаря ДЭНКИ РЭНГО, **Тацуя Сакамото** – вице-президент профсоюза компании «Хитачи», **Минору Мацубара** – генеральный секретарь профсоюза компании НЭК.

Согласованной целью визита был обмен информацией о положении дел в родственных профсоюзах Японии и стран СНГ и консультации о направлениях и формах дальнейших связей.

На беседе в МОП «Электропрофсоюз» представители японской стороны предоставили обстоятельную информацию о деятельности японских профсоюзов и в том числе ДЭНКИ РЭНГО, а также сделали обзор тенденций в электротехнической промышленности Японии. Сопровождения сопровождались объёмным информативным материалом с использованием электронных и бумажных носителей.

Руководство МОП «Электропрофсоюз» проинформировало

японских коллег о ситуации в СНГ, электротехнической отрасли независимых государств, о борьбе членских организаций и объединения за интересы трудящихся.

В беседе принял участие **Ю.Б. Офицеров**, заместитель председателя Общественного объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» – членской организации МОП «Электропрофсоюз». Он рассказал о непростой ситуации в экономике Российской Федерации, профсоюзной позиции в области социального партнёрства, проинформировал об основных направлениях профсоюзной деятельности, ответил на вопросы членов японской делегации.

В целом состоялся заинтересованный обмен информацией и мнениями о состоянии дел в профсоюзах, были обсуждены наиболее актуальные вопросы профсоюзного движения.

Обе стороны выразили заинтересованность в продолжении существующих с 1973 г. связей между двумя организациями. Японская сторона передала приглашение МОП «Электропрофсоюз» направить свою делегацию в Японию в 2014 г.

В ходе визита японским коллегам была предоставлена возможность ознакомиться с достопримечательностями Московского Кремля и Музея изобразительных искусств им. А.С. Пушкина.

## МЫ ПРОДОЛЖИМ ЭНЕРГИЧНО БОРЬБЫ ЗА СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ТРУДЯЩИХСЯ

*Олег БУДЗА,  
председатель  
Национальной конфедерации  
профсоюзов Молдовы*

*2013 год может остаться в истории профсоюзного движения Республики Молдова как год, в котором было приложено немало усилий для коренного реформирования профсоюзного движения в стране. Из оценок, сделанных председателем НКПМ, можно сделать вывод, что 2014 год станет началом энергичной борьбы за будущее, к которому в равной мере стремятся и работники, и те, которым надлежит защищать их интересы – профсоюзы.*

### **Что сегодня больше всего волнует профсоюзы?**

Мы переживаем сложные времена, и скажу открыто, что и я лично недоволен многим из того, что происходит в нашей стране. Нынешний уровень жизни – далеко не положительный показатель. Он скорее служит ориентиром, от которого нужно двигаться в желаемом направлении.

### **Какой фактор самый важный для выхода из этой ситуации?**

Без поддержки своих членов профсоюз работал бы как в вакууме. Наряду с этим важно не допускать ограничения прав работников, как происходит в настоящее время в ряде бывших советских республик, а также в отдельных странах Европейского союза. Я имею в виду изменение ряда законов, относящихся к социальному

диалогу, коллективному трудовому договору и особенно Трудовому кодексу.

На протяжении полугода работа в этом направлении ведется на уровне комиссии, которая пока ещё не пришла к единому знаменателю.

### **К каким положениям законодательства относятся предполагаемые изменения?**

Одно из самых важных касается исключения статьи, предусматривающей согласие профсоюзного комитета для увольнения членов профсоюза. Мы считаем эту статью необходимой. Только в прошлом году 312 членов профсоюза сохранили свою работу благодаря тому, что профсоюзные лидеры не дали свое согласие на их увольнение.

Мы согласны, что когда мы вступим в ЕС, где действуют другие правила, они начнут применяться и у нас, но только по мере нашего приближения к общеевропейским стандартам.

Другая проблема связана с введением срочных индивидуальных трудовых договоров. Существует ряд случаев, к примеру, совмещение либо замещение, когда они применимы. Однако если говорить о работниках, которые были приняты на работу на основании бессрочного договора и которым вдруг предлагают заключать договоры сроком на один год либо полтора, то мы считаем подобное недопустимым.

### **Какой видится Вам роль профсоюзов и социального диалога в контексте объявленной Правительством массовой приватизации?**

Мы настаиваем на том, чтобы на уровне предприятия, на территориальном уровне, а также на национальном заключались коллективные трудовые договоры. Их роль огромная, тем более что происходит массовая приватизация предприятий, и когда сменяется владелец, все далеко не просто. Мы боремся за обеспечение работникам социальных гарантий. Те, кто покупают предприятия, стремятся сокращать численность персонала в целях экономии средств, тогда как для нас важно, чтобы сохранились рабочие места.

### **Можно ли ожидать, что приватизация усилит отток рабочей силы?**

Массовый отток рабочей силы происходит и в настоящее время. Очень много квалифицированной молодёжи – врачи, учителя, строители – покинули Молдову, а предприятия сталкиваются с острой

нехваткой рабочей силы, прежде всего квалифицированной. По нашим оценкам, из страны уехал примерно 1 млн человек. Не нужно упускать из виду и денежные перечисления трудовых мигрантов. Эти суммы вместе со всеми посылками, которые никто не проверяет, составляют свыше 2 млрд. Если не изменить в корне нынешнюю систему оплаты труда, тогда уедут и те, кто ещё остался.

### **Как парафирование соглашения с ЕС может повлиять на эти процессы?**

Парафирование соглашения с ЕС может принести потребителям определенную выгоду, когда на отечественный рынок попадут конкурентоспособные товары из Европы. Зато ряду молдавских предприятий грозит банкротство. Теперь в нашей стране цены высокие, а население бедное, и оно даже не может себе позволить отдельные товары или продукты. Мы считаем, что следует повысить зарплату и сократить производственные издержки.

### **Какие изменения необходимы в системе оплаты труда с точки зрения профсоюзов?**

Мы потребуем изменения системы оплаты труда начиная с производственного сегмента, чтобы добиться роста отчислений в бюджет, откуда должны получать более высокую зарплату работники культуры, здравоохранения, образования, государственной службы, полиции. Отмечу, что в настоящее время 60% экономических агентов указывают заработную плату в 1300 леев. По утверждениям представителей контрольных органов, все соблюдают закон, но это лишено логики. Никто не соглашается работать за 1300 леев в месяц, а разница выплачивается «в конверте» либо непосредственно в карман. Необходимо вывести эти платежи в законное поле, чтобы увеличивались бюджетные пособия для нуждающихся в помощи детей, инвалидов и пенсионеров. Мы выдвинем инициативу о повышении минимальной заработной платы в реальном секторе до 1700 леев, а затем и выше.

### **Зарботная плата в 1300 леев уже включает коэффициент за вредность и прочие социальные гарантии?**

Работодатели признают, что практически не применяется никаких коэффициентов за вредность. Большинство выплачивает лишь минимальную зарплату и вроде бы не нарушает никаких законов. В то же время оборот в неформальной экономике равен около 15 млрд леев. И тогда ясно, почему пенсионеры не хотят уступать рабочие места молодым, ведь им грозит умереть с го-

лоду, если останутся лишь с нынешней пенсией в 800 или 1000 леев, за счет которой невозможно выжить. Именно поэтому мы настаиваем на изменении системы оплаты труда, на том, чтобы были предусмотрены обязательные коэффициенты, а не только рекомендательные. Я выступаю за систему, которая применяется в других странах. Там установлена почасовая оплата труда, поэтому зарплата доходит до достойной величины.

### **Как же должна тогда выглядеть пенсионная система?**

Проблема в том, что мы резко начали стареть. Вследствие оттока рабочей силы коэффициент старения, зафиксированный в нашей стране, равен 14, и на 2 пункта превышает установленный в Европе. Если мы продолжим в том же духе, то могут остаться 500 тыс. работников на 1,3 млн пенсионеров. И тогда неизвестно, кто будет содержать пенсионеров. Нынешняя пенсионная система не служит стимулом для квалифицированного работника, чтобы тот трудился и выплачивал взносы. Существует определённый уровень, до которого мы можем перечислять взносы для собственных пенсий, тогда как львиная их доля поступает в систему солидарности. К тому же высок разрыв между отраслями. Вклад одного сектора составляет 300 млн, однако он использует 1,2 млрд леев. Мы считаем, что система не должна основываться на все 100% на принципе солидарности. В ряде стран ведется учёт сумм, которые перечисляются работником, и к моменту выхода на пенсию на его депозитном счёте накапливается сумма за все отработанные годы, поэтому он знает, что ему нужно трудиться.

### **Какие условия нужны для того, чтобы работники не потеряли свою трудоспособность?**

В следующие два года будет внедрен ряд механизмов на этот счёт. По утверждениям европейских экспертов, в Республике Молдова необходимо коренным образом изменить отношение к охране здоровья и безопасности труда, поскольку нынешний подход несправильный. Выделяемые кефир и молоко либо предоставляемый дополнительный отпуск за работу во вредных условиях не могут предупредить инвалидность или же профессиональные заболевания. Необходимо перепрофилировать рабочие места, чтобы не было вредных факторов либо чтобы свести их к минимуму. В настоящее время разрабатывается закон о профессиональном здоровье, и мы настаиваем на том, чтобы врачи, задействованные в этих процессах, получали зарплату за счёт государства либо за счёт медицинского страхования, а не за счёт работодателей. Только в таком случае они

смогут выявлять факторы риска и профессиональные заболевания. В настоящее время люди страдают подобными недугами, однако ни судебные инстанции, ни специализированные учреждения не признают этот факт.

### **Какими рычагами располагают в настоящее время профсоюзы для решения проблем трудящихся по месту работы?**

Мы создали Инспекцию труда профсоюзов, укрепили ее возможности. Эта структура была основана ради членов профсоюзов. У неё есть транспортные средства, она эффективно взаимодействует с Государственной инспекцией труда. Профсоюзные инспекторы проводят на предприятиях, где сосредоточены члены профсоюзов, проверки по всем аспектам, связанным с охраной или нормированием труда, заболеваниями, и решают выявленные проблемы.

### **Какие наиболее важные планы у Вас на 2014 год?**

Нам хочется, чтобы в следующие годы члены профсоюзов знали всё, что мы предпринимаем, и как мы можем защитить их. Мы намерены активизировать взаимодействие с профорганизациями на местах, повысить интерес работников к членству в профсоюзах.

В частности, мы намерены добиться, чтобы число владельцев карточек «Sindicard» достигло 200 тыс., ведь в таком случае и преимуществ, предоставляемых держателям этих карточек, будет больше. Мы создали также диагностический центр, оснащенный ультрасовременным оборудованием. Члены профсоюза выплачивают 25% стоимости обследований – эквивалент установленных государством тарифов, а при наличии направления от семейного врача такие обследования бесплатны.

Одна из главных проблем, которая остается и на 2014 год, состоит в том, чтобы помогать людям защищать свои права. У нас много подобных исков, которые приняты судебными инстанциями к производству. Также мы хотим вернуть принцип солидарности при распределении путёвок на санаторно-курортное лечение. Теперь некоторые члены профсоюза могут и за всю жизнь не получить ни одной путевки. И это ненормально. На встречах, которые проводились в последнее время с различными официальными лицами, мы требовали пересмотреть регламент распределения путёвок на лечение.

*Беседовал **Ион Молдовану**  
Редакция «ВП» благодарит коллег  
из газеты «Vocea poporului»  
за предоставленный материал*



# ПРОБЛЕМЫ ОХВАТА СИСТЕМОЙ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ ГРАЖДАН, ЗАНЯТЫХ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

*Ормон ЖАЙЛООБАЕВ,  
заместитель председателя  
Федерации профсоюзов Кыргызстана*

Социальным фондом Кыргызской Республики в соответствии с утвержденной Президентом страны Национальной стратегией устойчивого развития проводится работа по разработке проекта Концепции развития системы пенсионного обеспечения Кыргызской Республики.

В рамках завершения очередного этапа мероприятий по разработке данного проекта Концепции Социальный фонд Кыргызской Республики совместно с Федерацией профсоюзов Кыргызстана провели круглый стол на тему «Проблема охвата системой пенсионного страхования граждан, занятых индивидуальной трудовой деятельностью (ИТД), и пути её решения».

Для участия в работе круглого стола были приглашены представители Аппарата Президента КР, Парламента, Аппарата Правительства КР, эксперты бизнес-сообщества, ответственные работники Федерации профсоюзов, председатели профсоюзных комитетов рынков и торговых центров города Бишкека, представители СМИ.

## **Необходимость реформирования пенсионной системы**

В ходе работы круглого стола были рассмотрены проблемы действующей пенсионной системы, недостаточного уровня пенсионного обеспечения, выявлены главные причины имеющихся пробелов.

Правила исчисления пенсии требуют усиления её страховой части, в системе всё ещё сильны перераспределительные моменты, когда городское население содержит сельское, а работающие в организованном секторе – неформальный сектор. В настоящее время общая пенсия, выплачиваемая из системы государственного пенсионного социального страхования, состоит из солидарной (базовой и страховой) и накопительной частей. Даёт о себе знать

несбалансированность поступающих доходов по видам источников по отношению к обязательствам пенсионной системы от сельхозпроизводителей, работников сферы индивидуальной трудовой деятельности.

В ходе дискуссии участники круглого стола отметили, что модернизация и реформирование пенсионной системы в стране не достигли ожидаемых результатов, уровень пенсионного обеспечения остается низким, финансовое состояние пенсионной системы нестабильно.

В Кыргызстане 67% пенсионеров получают пенсии ниже прожиточного минимума, лишь 33% людей пенсионного возраста получают пенсии выше прожиточного минимума. Поступление страховых взносов в 2012 году в долях выглядит так: хозяйствующие субъекты – 57%, бюджетные организации – 40%, сельхозпроизводители – 1%, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, – 2%.

На круглом столе были проанализированы основные причины низкого уровня поступления страховых взносов.

### **Низкие ставки тарифов страховых взносов**

Принятая политика привязки платежей по страховым взносам граждан, занятых индивидуальной предпринимательской деятельностью, к стоимости налогового патента, в настоящее время привела к незначительным размерам страховых взносов, которые составили в 2012 году 321 сом в месяц на одного работника, занятого индивидуальной предпринимательской деятельностью. Страховые взносы составляют 25% от стоимости налогового патента, в 2013 году это в среднем 18 долл.

Ещё ниже платежи для рыночных торговцев, фиксированная ставка составляет 80–200 сом в месяц на 1 работающего по патенту. В среднем в 2013 году – 2,7 долл. в месяц. При этом размеры ставок не менялись с 2005 года.

В целях расширения страховой базы проводилась активная работа в 2012–2013 гг. с участием Социального фонда республики, Министерства финансов и Министерства экономики, Министерства социального развития республики, других заинтересованных государственных ведомств по постановке на персонифицированный учёт всех трудоспособных граждан и открытию личных страховых счетов.

Намечается ряд мероприятий по пополнению пенсионных средств из государственного бюджета, в их числе:

- введение патентов для физических лиц, занимающихся торговлей на рынках;
- усиление административной и введение уголовной ответственности за уклонение от уплаты страховых взносов;
- создание общественных наблюдательных советов при районных и городских отделениях социального фонда по контролю за поступлением и распределением пенсионных средств и другие.

### **Проблемы администрирования страховых взносов сектора индивидуальной трудовой деятельности**

Как известно, защита прав всех граждан на пенсионное обеспечение осуществляется путём их вовлечения в систему государственного социального страхования. Но здесь существует проблема охвата граждан, осуществляющих предпринимательскую и трудовую деятельность в теневом секторе экономики.

Выявление незаконно действующих предпринимателей для Социального фонда в настоящее время стало невозможным в связи с отсутствием соответствующей нормативной правовой базы. К сожалению, действующим законодательством КР не закреплено право на проведение рейдового контроля органами Социального фонда, позволяющего выявлять факт регистрации или ее отсутствие в органах социального страхования у лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

В результате граждане, осуществляющие предпринимательскую деятельность незаконно, нелегально, без регистрации, остаются не охваченными государственным социальным страхованием.

### **Совершенствование тарифной политики**

Решение проблемы неадекватности действующих тарифов страховых взносов возможно путём выравнивания ставки тарифов для всех категорий застрахованных граждан – индивидуальных предпринимателей, крестьянских (фермерских) хозяйств – либо перевод данных категорий застрахованных граждан из обязательного пенсионного страхования в добровольный формат страхования.

В дальнейшем тарифная политика пенсионного страхования в целях достижения ее адекватности по отношению к различным слоям экономически активного населения должна строиться по принципам:

- обеспечения некоторого установленного минимума для граждан с небольшими доходами,

– некоторого среднего уровня пенсионного обеспечения для граждан со средним или высоким уровнем дохода.

На круглом столе были также предоставлены на обсуждение вопросы, касающиеся тарифной политики для самозанятых граждан, примеры расчёта будущей страховой части пенсии самозанятых граждан. Были проведены социологические исследования на рынках по вопросам изменения тарифной политики социального страхования.

### **Основные выводы социологического исследования**

На круглом столе были представлены результаты социологического исследования.

Среди основных причин отказа от уплаты страховых взносов респонденты отметили:

- нехватку денежных средств,
- недоверие к государству,
- маленький размер пенсий и как следствие недостаточность стимула для уплаты.

Однако большинство респондентов (74%) рассчитывают на получение пенсии при наступлении нетрудоспособного возраста и готовы платить увеличенные страховые взносы с учётом увеличения размера пенсий в будущем.

Респонденты, занятые в торговле, готовы поэтапно начать выплачивать увеличенные страховые взносы при условии, что взносы будут приемлемы для оплаты, таких набралось 39,7%.

### **Государство берет ответственность на себя**

В целях изучения вопросов реформирования пенсионной системы в части государственного социального страхования сельских товаропроизводителей и физических лиц, занимающихся индивидуальной предпринимательской деятельностью, распоряжением Премьер-министра КР **Ж.Ж. Сатыбалдиева** от 27 ноября 2013 г. образована Межведомственная комиссия по разработке предложений по реформированию пенсионной системы в части государственного социального страхования сельских товаропроизводителей и физических лиц, занимающихся ИПД.

Членом Межведомственной комиссии является председатель Федерации профсоюзов Кыргызстана **А.Т. Токтогулов**, что позволит профсоюзам на стадии разработки вносить и аргументированно отстаивать свои предложения в интересах трудящихся.

# ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО – ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В ЗАЩИТЕ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ

*Надежда ЗАНЬКО,*

*руководитель*

*Юридического департамента ВКП*

Преобразования, происходящие в законодательной сфере государств ЕврАзЭС, позволят в ближайшем будущем создать четкую и надежную правовую систему регулирования трудовых отношений. Такую систему, которая учитывала бы как сложившиеся экономические и социальные реалии, так и объективные интересы сторон трудовых отношений. Именно это принципиальное соображение должно, на наш взгляд, определять принципы и методы разработки Основ трудового законодательства ЕврАзЭС.

ВКП всегда выступала и будет выступать за формирование такого единого правового поля, которое служило бы основой для гармоничного развития общего рынка труда. Как известно, профцентры государств, входящих в ЕврАзЭС, являются не только инициаторами, но и самыми активными участниками процесса совершенствования трудового законодательства. Однако они последовательно выступают против того, чтобы изменения в законах проводились путем ущемления интересов человека труда и вели бы к сужению прав и ослаблению социальных гарантий работников.

Процесс пересмотра и обновления трудового законодательства в странах ЕврАзЭС развивался в непростых условиях. Это связано не только со сложностями перехода каждой из национальных экономик на рыночные рельсы, но и с углублением процессов глобализации в мире, с их масштабным воздействием на страны нашего региона.

Все это внесло существенные изменения в содержание трудовых отношений.

В большинстве государств в настоящее время наметилась тенденция наступления на права наемных работников и профсоюзов со стороны работодателей и органов власти различных уровней. Все чаще мы сталкиваемся с мерами, которые направлены на «упрощение» трудового законодательства, на повышение «гибкости» трудовых отношений.

Так, в Республике Беларусь, Российской Федерации, Кыргызской Республике объединениями работодателей и правительствами были подготовлены законопроекты, суть которых состоит в уменьшении влияния государства и профсоюзов на трудовые отношения, в расширении практики применения срочных трудовых договоров и «гибких» форм занятости, а также в упрощении процедуры увольнения работников. Благодаря активным действиям национальных профсоюзов удалось заблокировать на этапе обсуждения дальнейшее продвижение этих законопроектов.

Участвуя в законотворческом процессе, профсоюзы нацелены на конструктивное взаимодействие и сотрудничество с законодательной и исполнительной властью. Однако эта линия к достижению баланса интересов не всегда имеет успех. В ряде случаев профсоюзам удавалось добиваться внесения в трудовое законодательство изменений, которые отвечают коренным интересам работников, только после длительной борьбы и в результате достигнутых компромиссов с объединениями работодателей и законодателями.

**Позвольте коротко остановиться на некоторых важнейших направлениях, которые отражают процесс совершенствования трудового законодательства в странах ЕврАзЭС.**

Юридическим департаментом ВКП проведен анализ тех изменений, которые происходили в последние четыре года в **трудовом законодательстве государств – участников ЕврАзЭС**. В целом они развивались по сходным направлениям. Вместе с тем появились нормы, которые отражают специфику развития государств, их различные подходы к решению тех или иных проблем в сфере регулирования трудовых отношений.

### **Институт трудового договора**

Прежде всего, хотелось бы отметить единообразие в подходах законодателей к установлению порядка и юридических гарантий при приеме на работу.

В трудовых кодексах подробно регламентируются вопросы, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора.

Важно, что в них удалось включить нормы, содержащие требования о сроках трудовых договоров и о письменной форме их заключения. В декабре 2011 года такое решение было принято и Республикой Таджикистан.

Однако не во всех государствах мы отмечаем подобный подход.

В течение многих лет Федерация профсоюзов Беларуси пытается переломить ситуацию, сложившуюся в Республике из-за отказа от постоянной занятости в пользу краткосрочных контрактов.

В этом году Федерацией проводился мониторинг о применении контрактной формы найма за второе полугодие 2012 г. Его итоги показывают, что в отдельных отраслях более 50% срочных контрактов заключается с работниками лишь на один год, а не на 3 или 5 лет, как это позволяет делать законодательство.

На наш взгляд, повсеместное – и часто необоснованное – использование работодателями срочных трудовых договоров, а также распространение гражданско-правовых договоров на сферу трудовых отношений **ведет к дестабилизации трудовых отношений, отрицательно влияет на использование трудовых ресурсов и рынок труда, на моральное состояние самих работников.**

В связи с этим ВКП считает, что в Основах трудового законодательства ЕврАзЭС приоритет должен быть **отдан трудовым договорам на неопределенный срок. Только затем следует говорить о срочных трудовых договорах.** Одновременно было бы целесообразно предусмотреть норму, запрещающую работодателям включать в трудовые договоры условия, которые ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Отмечается разный подход государств к определению перечня случаев, когда с работником может заключаться срочный трудовой договор. Здесь главным критерием должно стать ограничение возможности работодателей по их заключению по собственному усмотрению.

**В ряде трудовых кодексов появились новые нормы, направленные на защиту интересов работников.**

Так, в Трудовом кодексе Республики Казахстан введен запрет на размещение информации о вакансиях, содержащих требования дискриминационного характера.

Расторжение трудового договора с работником в возрасте от 55 лет и до достижения им пенсионного возраста в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе или по причине его недостаточной квалификации происходит лишь при положительном решении комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.

ТК РФ запрещает увольнение по инициативе работодателя единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

В Кыргызской Республике не допускается отправление работника в отпуск по инициативе работодателя без сохранения заработной платы. Думаю, что такую норму следовало бы принять во внимание и другим государствам Сообщества.

Вместе с тем в ТК Кыргызстана пока действует положение, по которому работодателю предоставлено право при досрочном прекращении работником выполнения своих обязанностей по срочному трудовому договору и без уважительных причин потребовать от него компенсацию. Ее размер должен быть предусмотрен в трудовом договоре, но не превышать среднемесячную заработную плату (ранее этот размер был ограничен шестикратной минимальной месячной оплатой труда).

**Очевидно, что такой запрет прямо ограничивает свободу труда.**

В большинстве государств были расширены основания расторжения для трудового договора с работником по инициативе работодателя.

В России в связи с непринятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов; непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах и расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

В Республике Казахстан за отказ работника от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения; за продолжение работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

В Кыргызской Республике – в связи с утратой доверия для лиц, занимающих государственную или муниципальную должность.

### **Заработная плата**

Переход стран ЕврАзЭС к рыночным методам хозяйствования привел к значительному снижению государственной регламентации оплаты труда.

В качестве основной государственной гарантии повсеместно установлена месячная минимальная заработная плата (МЗП) или минимальный размер оплаты труда (МРОТ), являющийся нижней планкой вознаграждения за труд.

В Беларуси, Казахстане наряду с этим гарантией является и часовая минимальная зарплата. В Казахстане также введен минимальный стандарт оплаты труда (по повышающим отраслевым коэффициентам).

В Беларуси, Казахстане, Киргизии, России месячная минимальная зарплата не может быть ниже прожиточного минимума (ПМ).

Важным моментом в определении минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) является определение ее состава.



Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан минимальная зарплата не включает в себя компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Из трудовых кодексов в Беларуси и в России аналогичные положения были исключены.

Заработная плата является основой всей системы распределения по труду и средством защиты наемных работников от неоправданно низкой заработной платы. Членские организации ВКП в течение нескольких лет в рамках солидарной кампании «Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума» проводят работу, которая способствует увеличению её размера и покупательной способности, сокращению разрыва между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом.

Несмотря на это, современный уровень минимальной заработной платы остается крайне низким. Он не способен обеспечить не только воспроизводство рабочей силы, но и даже элементарное физиологическое выживание человека. До сих пор не изжито такое позорное явление, как «работающие бедные».

Профсоюзы выступают против политики по сдерживанию роста минимальной зарплаты.

Для усиления законодательной защиты права работников на своевременное получение заработной платы ВКП предлагает установить материальную ответственность работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы, а также иных выплат, причитающихся ему.

В случае банкротства предприятия важно предусмотреть механизмы, гарантирующие защиту права работников на получение заработной платы. Кстати, они достаточно проработаны в соответствующих конвенциях МОТ.

В целях предотвращения понижения уровня покупательной способности заработной платы необходимо было бы предусмотреть ее регулярную индексацию в связи с ростом потребительских цен.

### **Занятость**

Рост безработицы и низкое качество занятости, в том числе среди молодежи, является, пожалуй, одной из наиболее тревожных тенденций современного рынка труда.

Например, в странах СНГ по итогам первого полугодия текущего года на учете служб занятости состояло 1,7 млн, или 1,3 % численности экономически активного населения.

По итогам 2012 года в общей численности безработного населения доля молодых людей в возрасте до 24 лет составляла 25–27%, что значительно выше уровня общей безработицы в Содружестве. Ситуация

с трудоустройством молодых специалистов остается сложной. Такое положение дел негативно влияет на настроение молодых людей, тормозит процесс обновления кадров. Здесь нужны совместные действия всех социальных партнеров.

В России, согласно официальным данным, из 1,5 млн ежегодно выпускаемых вузами специалистов только треть находят на рынке труда вакантные места по своему профилю. Около 38% молодых людей, окончивших вузы, в возрасте до 29 лет числятся безработными.

На рынке труда в странах Содружества более 77 % вакансий приходится на рабочие профессии. Поэтому сегодня остро стоит проблема подготовки рабочих кадров.

По мнению экспертов, 10-15 миллионов россиян работают «в тени». Эта цифра несколько ниже, чем данные, приведенные Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Ольгой Голодец, о том, что работают неформально порядка 20 миллионов россиян. («Российская газета» № 6139 (163) от 26.07.2013 г.)

Если работодатель уходит «в тень», уклоняется от уплаты налогов, не заинтересован в модернизации производства, не желает платить отчисления в социальные фонды и заботиться о своих работниках – значит, на то есть причины. Об этом надо задуматься и законодательной, и исполнительной власти.

ВКП и ее членские организации будут последовательно содействовать созданию и сохранению достойных рабочих мест и безопасных условий труда, развитию полной и продуктивной занятости, выдвигать требования по существенному увеличению зарплаты, принимать меры по совершенствованию правового регулирования рынка труда и занятости.

### **Дистанционный труд**

В эпоху развития информационных и коммуникационных технологий сложился значительный аспект отношений, в которых сроки и режим работы не требуют личного присутствия работника в месте нахождения работодателя.

ВКП положительно оценивает регулирование дистанционного труда на законодательном уровне в Казахстане и России, что создает новые возможности для привлечения к работе территориально удаленных, недостаточно мобильных, а также нуждающихся в гибких формах занятости специалистов (инвалиды, граждане старшего поколения, молодые матери, учащаяся молодежь, дизайнеры, аудиторы, программисты, экономисты, юристы, журналисты и др.).

В трудовых кодексах этих стран были введены специальные главы, посвященные дистанционному труду. Для дистанционных работников

установлены особые условия. Так, в отличие от обычного работника, дистанционный работник может представлять работодателю электронные документы, необходимые для приема на работу в соответствии с законодательством, на территории которого находится работодатель.

В Казахстане на дистанционных работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные Трудовым кодексом. Им устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

В России режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается дистанционным работником по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон трудового договора сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является трудовой договор.

Обеспечение дистанционных работников необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами работодателя или выплаты работникам компенсации за использование принадлежащее им либо арендованное ими оборудование и иных средств в обоих государствах определяются трудовым договором (соглашением сторон). Представляется, что и в других государствах Сообщества регулирование дистанционного труда на законодательном уровне остается весьма актуальным.

### **Общественный контроль профсоюзов**

Сегодня нарушения трудового законодательства во всех государствах Сообщества *приобрели повсеместно массовый характер*. По оценкам профсоюзов они составляют около половины от общего числа выявленных правонарушений социального блока.

Одной из причин этого является сужение правовых возможностей профсоюзов влиять на регулирование отношений в сфере труда. В ряде государств законодатель не только ограничил права профсоюзов, но и сократил случаи, при которых требуется их участие, а также сузил круг работников, охваченных защитой профсоюзов.

Правовые службы профсоюзов занимают важное место в системе защиты законных прав и интересов работников. Ими накоплен

большой опыт по выявлению и предотвращению случаев нарушения их прав в социально-трудовых отношениях, включая области охраны труда.

В большинстве государств ЕврАзЭС профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений.

В Республике Казахстан 18 ноября текущего года в Комитет по социально-культурному развитию Мажилиса Республики Казахстан внесен законопроект «О профессиональных союзах» (новая редакция), целью которого является не только определение организационных основ профсоюзного движения, но и повышение роли профсоюзов в социальном партнерстве для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и предупреждения социально-трудовых конфликтов.

Профсоюзы настаивают на восстановлении права осуществлять полномочный общественный контроль, противодействовать любым попыткам ущемления трудовых прав и прав профсоюзов, стремлению разрушить систему коллективных и индивидуальных трудовых отношений.

К сожалению, приходится признать, что сегодня ни в одном государстве Сообщества в сфере трудовых отношений не созданы такие правовые условия, при которых удалось бы оптимально согласовать интересы сторон трудовых отношений. Далеко не всегда законодательная власть учитывает их реальное неравенство.

ВКП считает, что общий рынок труда необходимо регулировать нормами, которые отражали бы разносторонний опыт стран ЕврАзЭС и всего региона Содружества. Эти нормы должны обязательно учитывать положения конвенций Международной организации труда, лучшие мировые достижения в трудовом законодательстве, современную практику «европейской социальной модели».

Конечно, трудовое законодательство не может быть статично, оно должно развиваться, отражая меняющийся вокруг нас мир. Но это должно происходить только при строгом балансе интересов, на основе диалога разных сторон трудовых отношений, нормальные условия для которого будут поддерживаться государственной властью. Только тогда трудовое право будет действительно содействовать углублению социально-экономических реформ и поддержанию стабильности в обществе.

ВКП, ее членские организации готовы к тесному сотрудничеству со всеми, кто в этом искренне заинтересован.

## О ХОДЕ СОЛИДАРНОЙ КАМПАНИИ «МИНИМАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ – НА УРОВЕНЬ НЕ НИЖЕ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА»

VII съезд ВКП (сентябрь 2012 г.) подтвердил решимость профсоюзов стран Содружества консолидировать свои действия в борьбе за установление социально справедливой минимальной заработной платы. В этой связи в регионе была продолжена солидарная кампания «Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума». Членские организации ВКП использовали в этих целях все возможные методы – от ведения переговоров до коллективных действий.

В ходе проведения кампании выдвигались требования по соответствующему повышению минимальной зарплаты, своевременной её индексации, пересмотру натурально-вещественного состава потребительской корзины и методик по определению прожиточного минимума. Профсоюзы противостояли попыткам включения в минимальный размер оплаты труда различных компенсационных и стимулирующих выплат. Эти вопросы неоднократно ставились и ставятся профсоюзами на межгосударственном, национальном и отраслевом уровнях перед представителями бизнеса, широким кругом общественности, через средства массовой информации.

Предложения по увеличению минимального размера оплаты труда представлялись при разработке проектов бюджетов государств. В генеральные, отраслевые и региональные соглашения по требованию профсоюзов включались соответствующие обязательства. С участием профцентров в ряде независимых государств осуществлялась работа по пересмотру натурально-вещественного состава потребительской корзины, методик по определению прожиточного минимума. На проводимых профсоюзами в странах региона демонстрациях и митингах выдвигались требования по установлению минимальной заработной платы на уровне не ниже прожиточного минимума.

**Конфедерация профсоюзов Азербайджана** добилась регулярного повышения минимальной зарплаты, в результате на 52% сократился разрыв между ней и прожиточным минимумом.

С учётом требований **Конфедерации профсоюзов Армении** в стране в 2013 г. два раза пересматривался размер минимальной заработной платы. Однако он устанавливается произвольно, исходя из возможностей бюджета. Конфедерация настаивает на пересмотре такой политики, на определении МЗП в соответствии с конвенциями МОТ. Профсоюзы добиваются от Правительства расчёта и утверждения прожиточного минимума, закон о разработке которого был принят еще в 2004 г.

**Федерация профсоюзов Беларуси** удалось достигнуть цели проводимой кампании. Уже на протяжении ряда лет в государстве размер минимальной заработной платы превышает прожиточный минимум. В настоящее время Федерация ставит вопрос о повышении минимальной заработной платы до уровня минимального потребительского бюджета – социального стандарта более высокого уровня, который в Беларуси почти в полтора раза превышает прожиточный минимум.

**Федерация профсоюзов Республики Казахстан**, где минимальная зарплата установлена на уровне прожиточного минимума – показателя для исчисления размеров базовых социальных выплат (88% ПМ трудоспособного человека), выступает за пересмотр механизма её расчёта. Выдвигаются требования по доведению МЗП до размера минимального потребительского бюджета, принятию соответствующих законодательных актов по реформированию системы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Одновременно продолжаются консультации по ратификации Конвенции МОТ № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы» и № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран».

**Федерация профсоюзов Кыргызстана** добилась включения в Генеральное соглашение 2013–2015 гг. обязательств по повышению минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума и увеличению размера зарплаты работникам бюджетной сферы. Федерация настаивает на неукоснительном соблюдении ратифицированной в государстве Конвенции МОТ № 131. Кроме того, профсоюзы требуют от Правительства принятия Программы сокращения бедности в стране, в разработке которой намерены принять активное участие.

**Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы** в 2008 г. удалось настоять на поэтапном повышении минимальной заработной платы и доведения её до уровня прожиточного минимума. В 2009 г. минимальная зарплата была увеличена с 400 до 600 леев в месяц (47 долл.). С тех пор её размер не пересматривался, что является не только нарушением достигнутой договорённости, но и действующего законодательства, в соответствии с которым она должна пересматриваться не реже одного раза в год после консультаций с работодателями и профсоюзами. В настоящее время Конфедерация продолжает вести переговоры с Правительством Республики о поэтапном, в течение ближайших двух лет, повышении МЗП до уровня ПМ.

При этом в рамках переговоров с патронатами и Кабинетом министров Конфедерация добилась увеличения с 1 мая т.г. раз-

мера минимальной зарплаты в реальном секторе до 1400 леев (110 долл.). Однако профсоюзы не удовлетворены столь незначительным увеличением (на 8%) и настаивают на повышении МЗП в реальном секторе экономики до 1600 леев (126 долл.).

**Федерация независимых профсоюзов России** ведёт борьбу за повышение минимального размера оплаты труда в сложных условиях очередного наступления на права трудящихся, что выражается в стремлении провести ревизию трудового и социального законодательства с целью отмены и снижения уровня большинства социальных и трудовых гарантий, в первую очередь – минимальной зарплаты.

Твердая позиция профсоюзов подтолкнула власть к разработке проекта закона, предусматривающего поэтапное сближение МРОТ и ПМ. Предлагается устанавливать минимальный размер оплаты труда в соотношении к величине прожиточного минимума трудоспособного человека в соответствующем субъекте РФ, а именно: с 1 октября 2015 г. – 91%; с 1 октября 2016 г. – 95%; с 1 октября 2017 г. – 98%; с 1 октября 2018 г. – 100%. ФНПР настаивает на ускорении процесса сближения МРОТ и прожиточного минимума до 2016 г. С 1 января 2014 г. МЗП составит 5554 руб. (170 долл.).

ФНПР последовательно выступает против объединения составных частей заработной платы: вознаграждения за труд, стимулирующих и компенсационных выплат (в том числе районных коэффициентов), представляющих собой три самостоятельные группы выплат работнику, существенно различающихся по их целевому назначению и правовому механизму начисления.

Членским организациям ФНПР, Координационному комитету солидарных действий Федерации поручено подготовить предложения о солидарных действиях профсоюзов в связи с текущей ситуацией на переговорах по повышению МРОТ и исключению из него надбавок и компенсаций. В случае если эти переговоры зайдут в тупик, то ФНПР будет готова к проведению коллективной акции в поддержку своих требований.

Целенаправленную работу по повышению МРОТ проводят членские организации ФНПР на региональном уровне. Так, в г. и Московской области минимальная зарплата ежегодно индексируется. Её размер почти в 2 раза превышает федеральный уровень.

В Волгоградской области региональным Соглашением предусмотрен коэффициент соотношения МРОТ и прожиточного минимума в размере 1,2. Это дает ощутимый для региона экономический эффект, ежегодно добавляет в областной бюджет в виде налога на доходы физических лиц свыше 300 млн руб. По инициативе профсоюзов вопрос увеличения данного коэффициента до 1,3 будет рассмотрен в первом квартале 2014 г.

В целом по состоянию на начало 2013 г. минимальная зарплата была установлена в 53 регионах РФ: в 18 субъектах МЗП установлена на уровне, в 11 субъектах – выше, а в 24 – ниже ПМ трудоспособного человека.

Большую работу ведут региональные профсоюзы в рамках кампании ФНПР «МРОТ – по закону!», они осуществляют юридическую

защиту прав трудящихся в случаях незаконного включения в МРОТ различных выплат, в судебном порядке добиваются перерасчета заработной платы, исключения из МРОТ «северных» надбавок.

Несмотря на сложную социально-экономическую обстановку в стране, **Федерации независимых профсоюзов Таджикистана** удалось добиться значительного (в 3 раза) увеличения минимальной заработной платы. Кроме того, должностные оклады работников дошкольных учреждений, учреждений общего образования, домов-интернатов для престарелых, инвалидов и детей-инвалидов увеличены на 60%, работников культуры – на 50%, работников здравоохранения – на 40%, работников организаций и учреждений науки и высшего профессионального образования – на 30%, стипендии студентам – на 50%.

По настоянию профсоюзов закон о прожиточном минимуме был принят, но до сих пор не утверждены методические рекомендации по составу и структуре потребительской корзины, что не позволяет рассчитать и утвердить официальный показатель ПМ и использовать его в качестве критерия для установления размера МЗП. Профсоюзы добиваются ускорения принятия указанных методических рекомендаций.

**Федерация профсоюзов Украины** в рамках проведения кампании разработала следующие предложения по определению размера МЗП:

1. МЗП должна соответствовать фактическому размеру прожиточного минимума, рассчитанного с учётом налога на доходы физических лиц. По предварительным расчетам ФПУ это 1429 гривен (179 долл.).

2. МЗП с учётом единого социального взноса и налога на доходы физических лиц должна соответствовать фактическому ПМ, в составе которого стоимость продуктов питания составляет 40–45%.

3. МЗП должна включать семейную составляющую (ориентировочно коэффициент семейной нагрузки равняется 1,25).

4. МЗП должна включать инвестиционную составляющую, способную обеспечить накопления с последующим инвестированием в жильё, платные медицинские и образовательные услуги и т.д.

Минимальная зарплата, установленная с учётом данных предложений, станет полноценной государственной гарантией, способной обеспечить воспроизводство рабочей силы. К тому же повышение минимальной зарплаты, по оценке ФПУ, принесёт в бюджет доход, а не убыток.

Одной из острейших проблем, за неотложное решение которой выступают украинские профсоюзы, является совершенствование методики расчёта прожиточного минимума. Последняя не пересматривалась в течение 13 лет и не соответствует современным реалиям. По оценке профсоюзов, в 2012 г. официальная величина ПМ для трудоспособных лиц в среднем была занижена на 17%, следовательно, был ниже и размер МЗП. В июле т.г. Президиум ФПУ выработал позицию по данному вопросу. В настоящее время социальные партнёры нарабатывают предложения по совершенствованию методики, для чего проводятся семинары, круглые столы,



совещания. Первым результатом этой работы стали согласованные подходы относительно изменения методологии определения ПМ.

Вместе с тем при обсуждении Генерального соглашения на 2013–2015 гг. стороны социального партнёрства не нашли взаимопонимания по 11 ключевым пунктам, включая вопросы зарплат. Профсоюзы настаивают на включении в него таких обязательств, как:

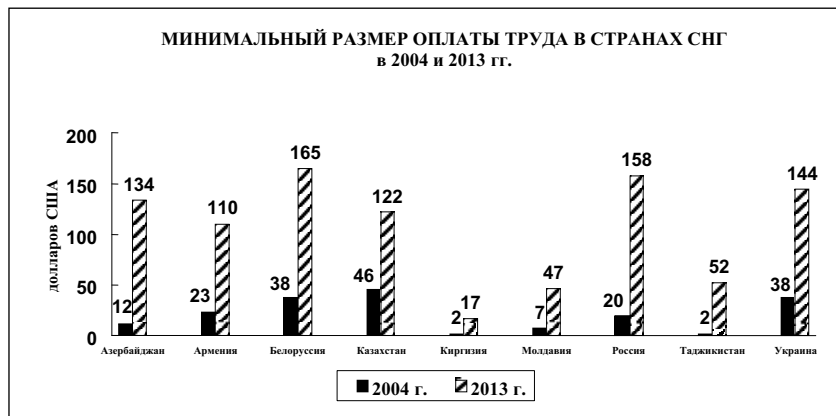
- установление в производственной сфере тарифной ставки I разряда (должностного оклада) в размере не менее 110% от действующей в данный момент минимальной заработной платы;

- ежеквартальное снижение разницы между размером тарифной ставки I разряда (должностным окладом) единой тарифной сетки и размером МЗП, для того чтобы до 1 сентября 2014 г. обеспечить базовый должностной оклад работника I тарифного разряда ЕТС на уровне МЗП. При этом сохранить соответствующие тарифные коэффициенты и внедрить доплаты.

Несмотря на аргументацию профсоюзной стороной своей позиции, которая основывается на нормах законов Украины, заданиях и указах руководства страны и является экономически обоснованной, стороны социального партнерства не принимают профсоюзные предложения. Генеральное соглашение на 2013–2015 годы до сих пор не подписано. Острые дебаты по имеющимся разногласиям продолжают.

Проведение национальными профцентрами независимых государств региона солидарной кампании позволило добиться определенных положительных результатов. Если в 2004 г., когда солидарная кампания только стартовала, МЗП колебалась по странам СНГ в пределах от 2 долл. в Кыргызстане и Таджикистане до 46 долл. в Казахстане, то в настоящее время её размер составляет в Азербайджане – 134 долл., в Армении – 110, в Беларуси – 165, в Казахстане – 122, в Кыргызстане – 17, в Молдове – 47, в России – 158, в Таджикистане – 52, в Украине – 144 долл.

В целом за время проведения кампании размер минимальной заработной платы увеличился в Таджикистане в 36 раз, в Бела-



руси – в 18 раз, в Азербайджане и России – в 9 раз, в Кыргызстане – в 8 раз, в Молдове и на Украине – в 6 раз, в Армении и Казахстане – в 3 раза.

Практически во всех странах СНГ значительно сократился разрыв между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом трудоспособного человека. Например, в Азербайджане соотношение МЗП с прожиточным минимумом увеличилось по сравнению с 2004 г. с 32% до 84%, в Кыргызстане соответственно с 6% до 16%, в Молдове – с 15% до 35%, в России – с 26% до 68%. Однако цель кампании достигнута только в Беларуси и на Украине. В Казахстане МЗП установлена на уровне ПМ для расчётов базовых социальных выплат.

### Минимальный размер оплаты труда в странах СНГ на 1 октября 2013 г.

	Национальная валюта	Долл. США	Рост МРОТ за время проведения кампании	Соотношение МРОТ с ПМ на:	
				01.01. 2004 г.	01.10. 2013 г.
				(раз)	процент
Азербайджан, манат	105	134	9	32	84
Армения, драм	45000	110	3	...	...
Белоруссия, бел. рублей	1464790	165	18	68	129
Казахстан, тенге	18660	122	3	98	88
Киргизия, сомов	840	17	8	6	16
Молдавия, лей	600	47	6	15	35
Россия, рублей	5205	158	9	26	68
Таджикистан, сомони	250	52	36	...	...
Украина, гривен	1147	144	6	53	100

**Международные отраслевые объединения профсоюзов** совместно с отраслевыми профсоюзами государств Содружества, включившись в солидарную кампанию, добиваются через отраслевые соглашения значительного увеличения минимальной заработной платы.

Как показал анализ представленной в ВКП информации, в большинстве отраслей **реального сектора экономики** МЗП устанавливается на уровне и выше прожиточного минимума, поскольку при заключении отраслевых соглашений и колдоговоров с работодателями профсоюзы стремятся добиться установления МЗП на более высоком уровне по сравнению с государственной гарантией.

Так, в Отраслевом соглашении по машиностроительному комплексу РФ была достигнута договоренность об установлении МРОТ при отработке полного режима рабочего времени для основного

персонала с коэффициентами 1,2 от величины прожиточного минимума. Однако из-за сложного финансово-экономического положения многих предприятий в систему оплаты труда закладывается ставка I разряда, соответствующая размеру МЗП, установленному на федеральном уровне.

В Беларуси, Казахстане и на Украине установленная отраслевыми соглашениями минимальная зарплата превышает прожиточный минимум, причём в Беларуси последние годы ориентируются на минимальный потребительский бюджет.

Отдельные отраслевые профсоюзы разработали для своих членских организаций методики определения отраслевых стандартов оплаты труда. По заказу профцентра «Союзметалл» Всероссийский центр уровня жизни населения разработал Методику определения отраслевого социального стандарта оплаты труда (ГССОП) для горно-металлургического комплекса. Она успешно применяется на 75% предприятий горно-металлургической промышленности России. Указанная методика стала применяться и на предприятиях энергетики, связи, угольной и нефтедобывающей отраслей.

Используя этот опыт, ЦК профсоюза металлургов и горняков Украины вместе с Харьковским государственным институтом труда и социально-экономических исследований еще в 2002 г. разработали минимальный отраслевой стандарт оплаты труда, что способствовало в то время значительному повышению минимальных гарантий в оплате труда. Впервые была установлена тарифная ставка рабочего I разряда на уровне прожиточного минимума для трудоспособных лиц, однако на последующих этапах работодатели отказались применять отраслевой стандарт, ссылаясь на отсутствие соответствующих законодательных норм.

С целью внедрения отраслевых стандартов оплаты труда во время консультаций и официальных переговоров по заключению Генерального соглашения на 2013–2015 гг. по инициативе Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины было предложено включить в Генеральное соглашение отдельным приложением Типовую методику расчёта отраслевого стандарта оплаты труда. Однако социальные партнёры не поддержали эту инициативу. Учитывая сложившуюся ситуацию, профсоюзы в настоящее время добиваются законодательного закрепления отраслевого стандарта оплаты труда и утверждения Типовой методики его расчета как нормативного документа.

В Казахстане минимальный стандарт оплаты труда (МСОП) определяется из расчёта минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан, и увеличивается за счёт применения отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением и утверждаемых Правительством Республики Казахстан.

Вместе с тем немало примеров, когда даже в отраслях реального сектора экономики тарифная ставка I разряда, МЗП установлена ниже ПМ.

Что касается отраслей **бюджетной сферы**, то в регионе уровень минимальной заработной платы в основном соответствует её

размеру, установленному в государстве, и, как правило, ниже прожиточного минимума.

В целом ход солидарной кампании находился на постоянном контроле Всеобщей конфедерации профсоюзов. На заседаниях Совета и Исполкома ВКП, Комиссии ВКП по защите социально-экономических интересов трудящихся и правовым вопросам систематически заслушивалась информация членских организаций по этому вопросу, вырабатывалась тактика дальнейших действий. За прошедшее время с соответствующей информацией неоднократно выступали руководители объединений профсоюзов независимых государств и 23 руководителя международных отраслевых объединений профсоюзов.

В 2013 г. ВКП был разработан проект Рекомендаций по гармонизации законодательства государств – членов ЕврАзЭС в сфере стандартов оплаты труда, который одобрен Исполкомом ВКП. Было предложено в трудовых законодательствах стран Сообщества: закрепить минимальную заработную плату в качестве основной государственной гарантии в сфере оплаты труда; дать четкое определение минимальной зарплаты, тарифной ставки, прожиточного минимума, социального партнерства; предусмотреть в качестве основного критерия установления МЗП прожиточный минимум, а в будущем – минимальный потребительский бюджет; закрепить сроки пересмотра натурально-вещественной структуры и состава потребительских корзин; продолжить работу по ратификации конвенций МОТ № 131 и № 26, касающихся вопросов установления МЗП. В настоящее время Рекомендации находятся на рассмотрении в Постоянной комиссии по социальной политике МПА ЕврАзЭС, где представители ВКП намерены отстаивать солидарную позицию профсоюзов относительно минимальных социальных стандартов в области оплаты труда.

Департаментом ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся ежегодно анализировалось состояние минимальной заработной платы, ее покупательная способность и соотношение с прожиточным минимумом. Членским организациям ВКП оказывалась практическая помощь в подготовке и проведении коллективных действий профсоюзов по приближению минимальной заработной платы к прожиточному минимуму.

Ход кампании профсоюзов региона по доведению минимальной заработной платы до уровня не ниже прожиточного минимума регулярно освещался в профсоюзной печати.

Учитывая, что на сегодняшний день цель кампании в большинстве стран не достигнута, следует активизировать проведение солидарной кампании «Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума». Современная ситуация и необходимость скорейшего решения проблемы увеличения минимальной зарплаты требует не только аргументированности позиции профсоюзов при ведении переговоров, но и усиления их коллективных действий.

*Департамент ВКП по вопросам защиты  
социально-экономических интересов трудящихся,  
ноябрь 2013 г.*

## ЗАТРАТЫ НА СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА В 2012 ГОДУ

Статистическое изучение структуры затрат на рабочую силу осуществляется Статистическим комитетом СНГ на основе годовой отчётности по труду в Азербайджане, Кыргызстане и Молдове с 1994 г., Таджикистане – с 1995 г., Армении и Казахстане – с 1998 г.; по материалам специальных выборочных обследований – в России с 1995 г. (в настоящее время обследования проводятся с периодичностью два раза в пять лет), Беларуси – с 1997 г. (один раз в два года), Украине – с 1999 г. (один раз в пять лет).

Национальные программы выборочных обследований в этой области охватывают в основном предприятия и организации промышленности, строительства, торговли, предприятия по ремонту автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны, предприятия транспорта и связи, организации, занятые финансовой деятельностью, операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг.

Информация о затратах на рабочую силу в странах Содружества разрабатывается в соответствии с рекомендациями и по методологии Международной организации труда (МОТ) в целях обеспечения анализа расходов работодателей и доходов наемных работников, для оценки эффективности предпринимательства и выявления особенностей политики предприятий и организаций в использовании и стимулировании наемных работников, а также конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности отдельных регионов и видов экономической деятельности.

Затраты на рабочую силу представляют собой сумму вознаграждений в денежной и неденежной (натуральной)<sup>1</sup> формах за отработанное и неотработанное<sup>2</sup> время и дополнительные расходы работодателей. В состав дополнительных расходов работодателей включаются, в частности, расходы по обеспечению работников жи-

<sup>1</sup> Стоимость товаров (работ, услуг), выданных (предоставленных) работникам бесплатно или по сниженным ценам.

<sup>2</sup> Оплата за *отработанное* время – основная заработная плата повременщиков; заработной платы сдельщиков; ежемесячные и другие регулярные премии; оплата сверхурочной работы, за работу в выходные и праздничные дни, ночное время; стимулирующие доплаты и надбавки и т.п.

Оплата за *неотработанное* время включает оплату отпусков, праздников, потерь рабочего времени в связи с вынужденной неполной занятостью, льготных часов подростков и т.п.

льем, на профессиональное обучение, медицинское и культурно-бытовое обслуживание. Значительный удельный вес (11–27%) в составе затрат на рабочую силу занимают отчисления работодателей на социальное страхование работников, которые включают в себя обязательные, установленные законом отчисления (в фонд социального и медицинского страхования, пенсионный фонд и т.д.) в размере начислений на фонд заработной платы, и добровольные отчисления по различным социальным программам. К затратам на рабочую силу относятся также налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы (плата за привлечение иностранной рабочей силы, целевые сборы на содержание милиции, благоустройство территории и т.п.), доля которых составляет менее одного процента.

В 2012 г. по сравнению с 2005 г. в Армении, России (2009 г.) и Украине (2010 г. к 2006 г.) отмечалось двукратное увеличение затрат на рабочую силу, Азербайджане, Казахстане и Молдове – трёхкратное, Кыргызстане – четырёхкратное, Таджикистане – в 7 раз, Беларуси – в 8 раз. В 2012 г. по сравнению с 2010 г. прирост затрат составил по странам 11–30%, в Кыргызстане – 48%, Таджикистане – 56%, Беларуси – в 3 раза.

Несмотря на увеличение затрат на рабочую силу в последние годы, их размер в странах Содружества по-прежнему значительно уступает другим странам. Так, среднемесячные затраты в расчёте на одного работника по обследованным видам экономической деятельности в 2012 г. в Азербайджане составили 624 долл., Армении – 347, Беларуси – 701, Казахстане – 743, Кыргызстане – 276, Молдове – 355, России (2009 г.) – 903, Таджикистане – 149, Украине (2010 г.) – 473 долл. Для сравнения: в 2011 г. в Великобритании этот показатель был равен 3955 долл., Германии – 5731, Дании – 7023, Испании – 4233, Латвии – 1160, Литве – 1201, Польше – 1563, Румынии – 898, Франции – 6105, Чешской Республике – 2034 долл.

Наблюдаются значительные колебания в уровне затрат на рабочую силу среди предприятий и организаций в зависимости от вида их экономической деятельности. Наиболее высокие затраты на содержание наёмных работников в большинстве стран Содружества отмечаются на предприятиях добывающей промышленности, где они в 1,5–3,0 раза (в Азербайджане – в 3,8 раза) превышают средний уровень затрат по всем обследованным предприятиям и организациям, и в организациях, занятых финансовой деятельностью, они в 1,5–2,6 раза (в Таджикистане – в 3,5 раза) выше; наиболее низкие затраты в таких видах деятельности, как торговля, гостиницы и рестораны. Разрыв между максимальным и минимальным уровнем среднемесячных затрат организаций на рабочую силу по обследованным видам

экономической деятельности в странах Содружества составил в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане, Молдове, России, Таджикистане и Украине 2,1–3,0 раза, Армении – 3,7, Азербайджане – 5,9 раза.

Сохраняются различия в уровне затрат на рабочую силу в зависимости от формы собственности предприятия. Более высокий уровень затрат отмечался в негосударственных организациях. Например, в России в 2009 г. в организациях негосударственных форм собственности затраты на рабочую силу были выше, чем в организациях с государственной и муниципальной формами собственности почти на 7% (в 2007 г. – почти на 15%). Среднемесячные затраты зависят также от размера предприятий: в Украине (в 2010 г.), например, на предприятиях с численностью работающих более 1000 человек затраты работодателя в расчете на одного работника в 2 раза больше, чем на предприятиях с численностью работающих до 50 человек; в России (в 2009 г.) – в 1,8 раза.

Увеличение затрат на рабочую силу в странах Содружества в большей степени обусловлено ростом заработной платы. Рост расходов работодателей, связанных с персоналом, в свою очередь, приводит к увеличению себестоимости продукции и росту цен. В последние годы отмечается опережающий рост заработной платы и затрат на рабочую силу по сравнению с ростом потребительских цен.

На протяжении последних лет в странах Содружества структура затрат на содержание рабочей силы остается достаточно стабильной. Основной составляющей в затратах предприятий и организаций на рабочую силу является заработная плата, включающая в себя прямую заработную плату (плату за отработанное время), плату за неотработанное время, единовременные премии и поощрения и заработную плату в натуральной форме.

По сравнению с 2005 г. практически во всех странах в общей сумме затрат отмечается увеличение доли заработной платы и снижение доли расходов на социальное обеспечение и культурно-бытовое обслуживание работников.

В 2012 г. в общей сумме затрат работодателей по найму рабочей силы доля заработной платы в странах Содружества колебалась в пределах 71–87%. Для сравнения: в странах Европейского союза (в 2011 г.) аналогичный показатель варьировался от 66% (во Франции) до 88% (в Ирландии).

Во всех странах Содружества в 2012 г. по сравнению с 2005 г. в расходах на рабочую силу увеличился удельный вес *прямой заработной платы*. В ряде стран выросла также доля затрат на *оплату неотработанного времени* (оплата отпусков, потерь рабочего времени в связи с вынужденной неполной занятостью, простоев не по

вине работников, льготных часов подростков и др.): в Азербайджане она выросла с 3,5% до 4,1% общей суммы затрат на содержание рабочей силы, Армении – с 6,1% до 7,4%, Кыргызстане – с 7,7% до 8,7%, Молдове – с 6,4% до 6,8%, России – с 7,0% до 7,3% (в 2009 году), Украине – с 5,2% (в 2006 году) до 5,3% (в 2010 г.); снизилась – в Таджикистане – с 4,4% до 4,0%; в Беларуси – осталась на уровне 2005 г. и равнялась 5,3%. Во многих странах Содружества увеличение доли расходов работодателей на оплату за отработанное и неотработанное время сопровождалось сокращением удельного веса расходов на *единовременные премии и поощрения* работников, а также выплат по заработной плате *в натуральной форме*.

Отчисления работодателей на *социальное страхование работников* в 2012 г. составили от 11% (в Казахстане) до 27% (в Украине в 2010 г.) всех расходов на рабочую силу. На *обязательные* отчисления приходится от 88% (Россия, 2009 г.) всех расходов на социальное страхование до 99% (Азербайджан). Доля *добровольных* расходов работодателей на социальную защиту работников остается незначительной: в Азербайджане, Армении, Кыргызстане она составляет 0,2–0,5% общей суммы расходов на рабочую силу, в других странах – 1,0–2,2%.

Во всех странах сократились затраты работодателей на обеспечение своих работников *жильем*: затраты на содержание жилого фонда, безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на строительство или приобретение жилья и т.п. Удельный вес этой группы расходов по странам не превышал 0,8%.

Расходы работодателей на *профессиональное обучение* работников (затраты на обучение, стипендии, содержание учебных заведений и помещений) во всех странах Содружества остаются на низком уровне – 0,2–0,5%. На столь же низком уровне сохраняются и затраты на *культурно-бытовое обслуживание* работников (проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий и аренда помещений для этих целей, содержание клубов, спортивных сооружений и т.д.) – 0,1–0,3% (в Украине в 2010 году – 1,3%) общей суммы расходов на содержание рабочей силы.

Удельный вес *налогов*, включаемых в расходы на рабочую силу, во многих странах снизился и в 2012 г. составил 0,1–0,5% указанных расходов.

Полная версия аналитической записки по данному вопросу с таблицами и приложениями размещена на интернет-сайте Всеобщей конфедерации профсоюзов [www.vkr.ru](http://www.vkr.ru) в разделе «Для членских организаций».

*Департамент ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся*



# **РЕКОМЕНДАЦИИ**

## **международной научно-практической конференции**

### **«О практике совершенствования трудового законодательства в государствах Евразийского экономического сообщества»**

27 ноября 2013 г. в Санкт-Петербурге состоялась международная научно-практическая конференция «О практике совершенствования трудового законодательства в государствах Евразийского экономического сообщества», организованная Межпарламентской Ассамблеей Евразийского экономического сообщества и Всеобщей конфедерацией профсоюзов.

В работе конференции приняли участие представители органов законодательной и исполнительной власти государств – членов Евразийского экономического сообщества, Международной организации труда, национальных и международных общественных объединений, ученые и специалисты, занимающиеся вопросами совершенствования трудового законодательства.

Участники конференции обсудили процессы, которые характеризуют сегодня практику законодательного регулирования трудовой сферы в странах Сообщества. Целью конференции был анализ наиболее важных для большинства государств проблем развития трудового законодательства, а также подготовки предложений по его совершенствованию.

Ключевыми направлениями, рассмотренными в ходе работы, были следующие:

- заключение и расторжение трудовых договоров;
- режим труда и отдыха;
- правовое регулирование оплаты и нормирования труда, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- правовое обеспечение интересов различных категорий работников, в том числе мигрантов, дистанционных работников и др.;
- использование механизмов социального партнерства в правовом регулировании трудовой сферы;
- вопросы, связанные с ратификацией и соблюдением конвенций Международной организации труда.

Участники конференции отмечают, что в государствах – членах Сообщества за последние годы в трудовое законодательство были внесены изменения, которые в целом обеспечивают защиту работников, способствуют реализации принципов создания достойных наёмных условий труда. Сформированы базовые нормативные условия для дальнейшей гармонизации законодательства исходя из общих принципов и целей Сообщества и с учетом международных трудовых норм.

Вместе с тем было отмечено, что в большинстве государств трудовое законодательство будет совершенствоваться по мере изменения реальной социально-экономической ситуации. При этом участники конференции считают, что трудовое законодательство и впредь должно оставаться главным инструментом надежной защиты прав и интересов наёмных работников. Его совершенствование может успешно осуществляться только на основе механизма трехсторонних консультаций, с учетом мнения социальных партнеров, в том числе и профессиональных союзов, с привлечением экспертов научного сообщества в условиях широкого информирования общественного мнения.

На законодательном уровне необходимо не допустить ограничения прав всех категорий трудящихся, их представителей в лице профсоюзов и предусмотреть меры по обеспечению неотвратимости ответственности работодателей за нарушение трудовых прав граждан.

Трудовой договор должен в перспективе оставаться основной правовой формой привлечения, распределения и рационального использования трудовых ресурсов. Углублению прогрессивных рыночных преобразований в экономике не может противоречить уменьшение сферы так называемого недоговорного установления, изменения и прекращения трудовых отношений.

Необходимо разработать систему мер, направленных против необоснованного ухудшения существующих условий труда. Право на труд должно рассматриваться не только с точки зрения права на получение рабочего места, но и права на его сохранение. Для этого важно воссоздать и развивать систему обязательного страхования на случай потери работы.

В законодательстве государств – членов Сообщества целесообразно скорректировать в сторону уменьшения перечень оснований для прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Важно также исключить такие основания для увольнения работника, которые носят дискриминационный характер и противоречат нормам международного права, а также пересмотреть основания для заключения с ними срочных трудовых договоров.

В целях обеспечения устойчивого развития, стабильности социально-экономических преобразований и предотвращения социальных конфликтов на законодательном уровне должно быть оформлено право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных подзаконных актов, содержащих нормы трудового права.

Участники конференции поддержали разработку Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, отметив, что принятие Основ трудового законодательства ЕврАзЭС необходимо в целях создания общего рынка труда и обеспечения свободы передвижения рабочей силы в соответствии с планом действий по формированию Единого экономического пространства.

Принятие Основ трудового законодательства позволит исключить принципиальные различия в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в государствах – членах ЕврАзЭС, создав единообразные нормы права, подходящие для всех государств, с целью унификации трудового законодательства в рамках Сообщества, снятия препятствий для трудовой миграции и создания равных условий для трудовой деятельности граждан государств – членов ЕврАзЭС.

Участники конференции считают, что ее организация явилась своевременной и полезной инициативой Межпарламентской Ассамблеи ЕврАзЭС и Всеобщей конфедерации профсоюзов. На ней был представлен широкий состав участников, охвативший весь спектр заинтересованных общественных сил. Состоялась открытая и плодотворная дискуссия по насущным вопросам развития трудового законодательства. Ее выводы и предложения будут содействовать совершенствованию трудового законодательства в государствах – участниках ЕврАзЭС.

Участники конференции считают, что этот форум мог бы стать постоянной формой парламентского сотрудничества с общественными организациями и эффективной международной дискуссионной площадкой для широкого обмена мнениями между представителями государственной власти, социальными партнерами и научной общественностью по актуальным вопросам развития трудового права в государствах Сообщества.

**Вестник профсоюзов**

Журнал международного объединения  
Всеобщая конфедерация профсоюзов

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

**Редакционная  
коллегия:**

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

Горчаков В.П.,  
Занько Н.П.,  
Иванов В.Т.,  
Кузнецова В.В.,  
Кузяков П.В. –  
*зам. глав. редактора,*  
Куприянов В.В.,  
Можаев В.Е.,  
Рогальский А.Ф.



Адрес редакции: 119119, Москва,  
Ленинский пр-т, 42, ВКП



(495) 938-86-49, факс: 930-72-07,  
E-mail: info@vkr.ru

В номере использованы сообщения агентств  
ИТАР-ТАСС, ИНТЕРФАКС, РИА «Новости»

Подписано в печать 23.01.14. Формат 60 × 84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.