

ISSN 0868-76-76

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ**
**Международного объединения
профсоюзов трудящихся
горно-металлургической
промышленности**

№ 2 (110)

Москва, 2017

**Информационный бюллетень
Международного объединения профсоюзов
трудящихся горно-металлургической
промышленности**

№ 2 (110)

II квартал

2017 г.

Содержание

Исполком Профцентра «Союзметалл».....	3
О действиях членских организаций Профцентра «Союзметалл» по поддержанию покупательной способности заработной платы металлургов и горняков	4
<i>А.В.Шведов.</i> Действия по защите интересов трудящихся	22
<i>А.Ж.Нуралин.</i> ГКМ Казахстана: приоритеты социально-трудовой сферы	26
<i>Н.Д.Подшибякина.</i> О некоторых тенденциях социально- экономического развития стран на постсоветском пространстве....	30
О результатах проведения в организациях горно- металлургического комплекса Российской Федерации специальной оценки условий труда (СОУТ)	42
В членских организациях МОП	48
Опираясь на внутренний спрос	57
Памяти товарища	59

Редактор А.Н.Крестьянинов

**Информационная служба МОП
трудящихся горно-металлургической
промышленности**

ИСПОЛКОМ ПРОФЦЕНТРА «СОЮЗМЕТАЛЛ»

11 апреля 2017 года в Москве состоялось заседание Исполкома Профцентра «Союзметалл». В его работе, помимо руководителей членских организаций МОП, приняли участие председатель Ревизионной комиссии Профцентра М.А.Литошенко, заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов Н.Д.Подшибякина, первый заместитель председателя комитета Государственной думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, секретарь ЦС ГМПР по связям с Федеральным собранием РФ и международными объединениями профсоюзов (на общественных началах) М.В.Тарасенко, председатель профкома ЗАО «Кумтор Голд Компани» (Кыргызстан) К.Рыспаев, заведующие отделами и другие работники аппарата ЦС ГМПР.

На заседании рассмотрены следующие вопросы:

- «О социально-экономической ситуации в горно-металлургическом комплексе стран, где действуют членские организации Профцентра «Союзметалл», и их деятельности по защите социально-экономических интересов и трудовых прав горняков и металлургов»;

- «О действиях членских организаций Профцентра «Союзметалл» по поддержанию покупательной способности заработной платы металлургов и горняков»;

- «О результатах проведения в организациях горно-металлургического комплекса Российской Федерации специальной оценки условий труда (СОУТ)»; и некоторые другие.

Ниже мы публикуем ряд материалов, подготовленных на основе выступлений участников заседания Исполкома МОП.

**О ДЕЙСТВИЯХ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФЦЕНТРА «СОЮЗМЕТАЛЛ» ПО ПОДДЕРЖАНИЮ
ПОКУПАТЕЛЬНОЙ СПОСОБНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ МЕТАЛЛУРГОВ И ГОРНЯКОВ**

Во всех членских организациях Профцентра работе по поддержанию покупательной способности заработной платы металлургов и горняков, а также тружеников ряда смежных секторов экономики, являющихся членами входящих в МОП профсоюзов, уделяется первостепенное внимание. Так, в горно-металлургическом комплексе **Российской Федерации** заработная плата повышается в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением (ОТС) и коллективными договорами (КД). Несмотря на сложную экономическую ситуацию последних лет и жесткую позицию работодателей в вопросах оплаты труда, Горно-металлургическому профсоюзу России все же удавалось добиваться последовательного повышения средней заработной платы (СЗП) работников ГМК. Отраслевым тарифным соглашением, заключенным на 2014-2016 годы, минимальный размер заработной платы (МЗП) был установлен на уровне, не менее 1,5 прожиточного минимума. Улучшения коснулись и МЗП работников непромышленных площадок: для них «минималка» устанавливалась в размере не менее 1,2 прожиточного минимума. Соглашение предусматривало сохранение и повышение реальной зарплаты.

В результате число предприятий, на которых размер МЗП соответствует уровню, установленному отраслевым соглашением, достигло 70 процентов против 55 процентов, имевших место в 2011 году. Следует также отметить, что на половине обследованных предприятий постоянная часть заработной платы сегодня составляет в её структуре не менее 70 процентов, в то время как в 2011 году этот показатель равнялся 20 процентам.

Несмотря на отмеченные выше позитивные изменения и рост за последние пять лет номинальной заработной платы почти на 55 процентов, соотношение её среднего размера и прожиточного

минимума сократилось с 4,9 до 4,3. Наиболее существенно уменьшилась доля предприятий с покупательной способностью заработной платы, превышающей четыре прожиточных минимума (до 34 процентов с 53 процентов в 2012 г.). При этом расширился сегмент зарплат в размере до трех ПМ (31 процент против 10 процентов в 2012 г.) и весьма значительно уменьшилась доля предприятий с заработной платой, равной или превышающей пять прожиточных минимумов (с 22 процентов в 2012 г. до восьми в 2016 г.).

За 2016 год средняя заработная плата в российском горно-металлургическом комплексе составила 47 561 руб. и увеличилась на 9,7 процента по сравнению с предшествующим годом. Индекс потребительских цен (ИПЦ) по отношению к декабрю 2015 года составил 105,4 процента.

Следует отметить, что за последние пять лет динамика темпов роста заработной платы в организациях ГМК замедлилась. Если в докризисный период ежегодный прирост заработной платы составлял 20 и более процентов, то начиная с 2010 года, наблюдается устойчивое снижение темпов её роста: с 15 до менее 10 процентов в год. Как показывает анализ, с этого времени заработная плата на предприятиях увеличивается в основном за счет единовременных выплат, премий за выполнение производственных показателей, которые носят нерегулярный характер, а также благодаря индексации, установленной работодателем, дифференцированного повышения уровня оплаты труда отдельным категориям занятых, работы в сверхурочное время, доплат и надбавок за трудовой стаж, совмещение профессий, руководство бригадой, высокие профессиональное мастерство и квалификацию.

В условиях экономического спада руководители каждого предприятия выбирали собственную стратегию ведения колдоговорной кампании, с которой далеко не всегда соглашались в трудовых коллективах и их профсоюзных организациях. В связи с этим участились коллективные трудовые споры (КТС), из-за нежелания работодателей брать на себя конкретные социальные обязательства возросло количество протоколов разногласий в процессе заключения колдоговоров. Наряду с этим возросла роль

отраслевого соглашения, на основе которого и разрабатываются коллективные договоры. Их в настоящее время в организациях ГМК заключено более 500 и они охватывают 98 процентов работников предприятий, где имеются первичные организации ГМПР.

Оценку динамики роста средней заработной платы в горно-металлургическом комплексе ГМПР в настоящее время производят в соответствии с положениями отраслевого тарифного соглашения. При этом критерием такой оценки в последние годы является индекс потребительских цен в субъектах РФ. Но в профсоюзе считают, что более точным оценочным показателем уровня жизни работников является Отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ), рассчитанный на основе восстановительного потребительского бюджета (ВПБ), величина которого вдвое больше размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако согласовать такую методику с ассоциацией работодателей (АМРОС) пока не удастся.

В ходе колдоговорных кампаний профсоюзная сторона основной упор делает на необходимости обязательного включения в коллективные договоры показателей в области оплаты труда, взятых из ОТС. Как правило, эти требования весьма умеренны. Значительно большая настойчивость проявляется, когда речь идет о непременном сохранении всех социальных гарантий, полагающихся работникам в соответствии с коллективными договорами.

В конце 2016 года в **Украине** был принят ряд законов, касающихся социальных гарантий граждан, в частности, вопросов оплаты труда. Так, в соответствии с новым законодательством изменилась структура минимальной зарплаты. Теперь в неё могут включаться премии, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты но не входят доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда и повышенного риска для здоровья, в ночное время и сверхурочно; за разъездной характер работы; премии к праздничным и юбилейным датам; вознаграждения по гражданско-правовым договорам; за внутреннее совместительство и некоторые другие.

В соответствии с ныне действующим Отраслевым соглашением по горно-металлургическому комплексу Украины уровень

минимальной тарифной ставки работника первого разряда с нормальными условиями труда установлен в размере не менее 105 процентов минимальной заработной платы. Соглашением также предусмотрено увеличение числа работников, которые получают заработную плату в размере трех и более прожиточных минимумов, установленных для трудоспособных лиц; повышение удельного веса постоянной части заработной платы в структуре зарплаты не менее чем до 60 процентов. Ежегодное повышение заработной платы должно осуществляться не менее чем на 18 процентов. Данные (и другие) положения Отраслевого соглашения находят отражение в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях и в организациях.

Однако по новому законодательству минимальная зарплата больше не является основной расчетной базой. Эту функцию теперь выполняет прожиточный минимум для трудоспособных лиц. Он используется как расчетная величина в коллективных договорах и соглашениях всех уровней, а также для определения должностных окладов, зарплат и других выплат; для определения платы за предоставление административных услуг, судебных сборов и различных штрафов. В этих условиях Профсоюз металлургов и горняков Украины прилагает максимум усилий для того, чтобы обеспечить рост тарифов работников первого разряда как базовой величины для увеличения всех тарифов и окладов, добиться повышения доходов работников на величину, превышающую индекс роста цен. С этой целью и в связи с тем, что теперь вопрос установления размера тарифной ставки работника первого разряда будет решаться с помощью коллективных договоров и соглашений, соответствующие положения внесены профсоюзной стороной в проект Отраслевого соглашения, который направлен на рассмотрение социальным партнерам.

О социально-экономической ситуации в горно-металлургическом комплексе Украины свидетельствуют данные, содержащиеся в представленных ниже таблицах.

Таблица 1

Рост номинальной заработной платы

	2012 г.		2013 г.		2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Украина	3025	114,9	3265	107,9	3476	106,5	4195	120,7	5183	123,6
Промышленность	3500	112,2	3763	107,5	3988	106,0	4789	120,1	5902	123,2
Металлургия	4343	109,4	4646	107,0	5314	114,4	6275	118,1	7395	117,8
Добыча мет. руд	4516	113,5	4689	103,8	5489	117	6594	120,1	7295	110,6
Произв. коксопродуктов	4151	110,4	4417	106,4	4701	106,4	5641	120,0	6677	118,4

Таблица 2

Соотношение номинальной заработной платы и прожиточного минимума (усредненного)

	2013 г.		2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	Ном. зарплата грн.	Зарплата/прож.мин.	Ном. зарплата грн.	Зарплата/прож.мин.	Ном. зарплата грн.	Зарплата/прож.мин.	Ном. зарплата грн.	Зарплата/прож.мин.
Украина	3265	2,83	3476	2,85	4195	3,24	5183	3,6
Промышлен.	3763	3,26	3988	3,27	4789	3,70	5902	4,10
Металлургия	4646	4,03	5314	4,36	6275	4,84	7395	5,14
Добыча метал. руд	4689	4,07	5489	4,51	6594	5,09	7295	5,07
Произв. коксопродуктов	4417	3,83	4701	3,86	5641	4,35	6677	4,64

Таблица 3

Реальная заработная плата (без учета уплаты налогов) (грн)

	2013 г.		2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	Номин. Зарплата	Реальная зарплата	Номин. зарплата	Реальная зарплата	Номин. зарплата	Реальная зарплата	Ном. зарплата	Реальная зарплата
Украина	3265	3273	3476	3053	4195	2774	5183	4573
Промыш-сть	3763	3787	3988	3518	4789	3183	5902	5220
Металлургия	4646	4699	5314	4344	6275	4241	7395	6839
Добыча мет. руд	4689	4886	5489	4384	6594	4380	7295	7188
Произв. коксопрод.	4417	4491	4701	4130	5641	3751	6677	6149

В горно-металлургическом комплексе **Казахстана** за период с 2012 по 2016 годы среднемесячная номинальная заработная плата выросла в два раза. В целом же по республике за этот период она увеличилась лишь в 1,4 раза. Соотношение прожиточного минимума и номинальной заработной платы в течение этих лет изменялось следующим образом: в целом по Республике Казахстан – с 17,2 процента в 2012 году до 16 процентов в 2016 году. По горно-металлургическому комплексу: с 14,3 процента до 9,4 процента. Что касается минимальной заработной платы в республике, то она в рассматриваемый период была равна прожиточному минимуму (см. табл. 4).

Таблица 4

Заработная плата в горно-металлургическом комплексе Казахстана (тенге)

		2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
1.	Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по РК	101 263	109 141	121 021	126021	142 351
2.	Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по ГМК	121 910	131 090	148 699	176 741	242 379 (4 кварт.)
3.	Индекс номинальной заработной платы одного работника по отрасли, в %	108,1	107,5	113,4	118,8	137,1 (4 кварт.)
4.	Индекс реальной заработной платы одного работника по ГМК, в %	101,9	102,5	105,5	104,5	126,3 (4 кварт.)
5.	Минимальная заработная плата в РК	17 439	18 660	19 966	21 364	22 859
6.	Прожиточный минимум в РК	17 439	18 660	19 966	21 364	22 859
7.	Соотношение прожиточного минимума и номинальной заработной платы по ГМК, в %	14,3	14,2	13,4	12,1	9,4
8.	Соотношение прожиточного минимума и номинальной заработной платы по республике, в %	17,2	17,0	16,4	16,9	16,0

При непосредственном участии Отраслевого горно-металлургического профсоюза «Казпрофметалл» удалось добиться

ратификации Казахстаном в апреле 2014 года Конвенций МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» и № 95 «Об охране заработной платы».

Одним из важнейших и эффективных инструментов согласования интересов работодателей и работников в республике, как и в других странах, где действуют членские организации Профцентра «Союзметалл», является система социального партнерства. Охват предприятий, на которых имеются организации «Казпрофметалл», коллективными договорами, достигает 100 процентов. Это позволяет распространять на работников дополнительные льготы и гарантии помимо предусмотренных Трудовым кодексом РК.

С 2008 года на предприятиях горно-металлургического комплекса применяется повышающий отраслевой коэффициент для расчета минимального размера месячной заработной платы работника первого разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и опасными условиями труда. Сегодня он равен 1,8.

В связи с принятием нового Трудового кодекса РК отраслевой профсоюз совместно с социальными партнерами внес ряд изменений и дополнений в действующее Отраслевое соглашение. Наиболее важными из них являются те, что касаются оплаты труда, в частности, связанные с установлением порядка расчета повышающего отраслевого коэффициента (ПОК), сохранением заработной платы, социальных льгот и гарантий на уровнях, не ниже тех, что существовали на момент перезаключения (заключения) соглашений и коллективных договоров, и т.д.

Весомым результатом работы комиссии по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений, действующей в ГКМ Республики Казахстан, стали договоренности о повышении с первого января 2016 года заработной платы горняков и металлургов в размере от пяти до 20 процентов в зависимости от предприятия. Такое решение было принято в ответ на рост цен на продукты питания и товары первой необходимости. Профсоюзу также удалось договориться с социальными партнерами о дальнейшем увеличении размера повышающего отраслевого коэффициента в рамках разработки проекта нового Отраслевого соглашения на 2018-

2020 годы. Тем не менее, на сегодняшний день зарплата работников ГМК существенно отстает от аналогичных показателей в других странах. Так, если в России она составляет около 700 долл. США, то в Казахстане – 520 долл.

На протяжении последних лет «Казпрофметалл», наряду с другими профсоюзами, неоднократно ставил перед правительством страны вопрос о повышении размера прожиточного минимума. Предположительно этот показатель будет пересмотрен в сторону увеличения в 2018 году.

В Республике Беларусь для оценки динамики уровня заработной платы используется такой показатель, как соотношение среднемесячной заработной платы и бюджета прожиточного минимума (БПМ) для трудоспособного населения. В целом по промышленности страны¹ это соотношение выглядит следующим образом: 2012 год – 468,8 процента, 2013 год – 504,9 процента, 2014 год – 453,7 процента, 2015 год – 419,7 процента, 2016 год – 405,5 процента. Таким образом, за исключением некоторого всплеска в 2013 году, данный показатель снижался. В то время, как номинальная и реальная заработные платы все эти годы росли, хотя и имели понижающуюся динамику темпов прироста (см. табл. 5).

Таблица 5

Заработная плата по промышленности Белоруссии (бел. руб.)

	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Среднемесячная заработная плата (ЗП)	4223500	5709100	6586900	7085100	774,5 деном.руб.
Бюджет прожиточн. минимума (БПМ) для трудосп. населения	900841	1130735	1451938	1688295	190,98
Минимальная ЗП	1062353	1424123	1744103	2140096	235,49
Рост номинальной ЗП (к предыдущему году)	194,1%	135,0%	115,3%	107,3%	109,8%
Реальная среднемесячная ЗП	3467600	4900500	5668600	6326000	700,3
<i>Курс доллара США</i>	<i>8370</i>	<i>8971</i>	<i>10260</i>	<i>16254</i>	<i>1,9998</i>

¹ «Белпрофмаш» не располагает данными по металлургическому сектору промышленности.

Следует отметить, что в отличие от других стран, где действуют членские организации Профцентра «Союзметалл», в Белоруссии используются два близких по значению показателя: минимальный потребительский бюджет (МПБ) и бюджет прожиточного минимума (БПМ).

Минимальный потребительский бюджет – это расходы потребителей на приобретение товаров и услуг, удовлетворяющих их главные физиологические, социальные и культурные запросы. МПБ для каждой из основных социально-демографических групп населения (трудоспособные граждане, пенсионеры, студенты, дети по возрастным категориям, семьи с различным количеством детей) разрабатывает и утверждает Министерство труда и соцзащиты. Данный социальный норматив является основой для построения социально-экономических прогнозов, разработки мероприятий по поддержке наиболее уязвимых слоев населения. Он же выступает в качестве стоимостного выражения потребительской корзины.

Бюджет прожиточного минимума представляет собой стоимостную величину необходимого для сохранения здоровья человека, обеспечения его жизнедеятельности минимального набора продуктов питания и непродовольственных товаров и услуг, стоимость которых определяется как фиксированная доля (77 процентов) от стоимости минимального набора продуктов питания. Он также рассчитывается в среднем на душу населения по основным социально-демографическим группам и ежеквартально утверждается постановлением того же профильного министерства.

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий. БПМ в среднем на душу населения применяется при определении размеров минимальных трудовых и социальных пенсий; надбавок, доплат к пенсиям, некоторых видов пособий и др. Он служит нормативом индексации доходов населения, выступает в качестве критерия нуждаемости при определении права граждан на государственную

адресную социальную помощь в виде ежемесячного социального пособия и обеспечения продуктами питания детей первых двух лет жизни.

В горно-металлургическом комплексе **Республики Кыргызстан** рост заработной платы достигается главным образом за счет колдоговорного регулирования взаимоотношений работников с работодателем. В проекты колдоговоров и соглашений включаются конкретные условия повышения тарифных ставок и должностных окладов (осуществляется это, как правило, один раз в год), а также выплаты надбавок, доплат, коэффициентов и премий. Механизм индексации заработной платы в зависимости от инфляции законодательно в стране не установлен, хотя и прописывается в коллективных договорах.

Профсоюзы пытаются решать вопросы оплаты труда путем лоббирования интересов работников через изменение трудового законодательства. Горно-металлургический профсоюз Кыргызстана успешно использует для достижения своих целей забастовочную борьбу. Только за последние пять лет им были проведены семь забастовок, в результате которых удалось добиться повышения заработной платы производственному персоналу ряда предприятий отрасли. В среднем ежегодное повышение зарплаты по ГМК составляет 4-5 процентов, что примерно равно росту потребительских цен.

Профсоюз осуществляет мониторинг динамики заработной платы в сравнении с минимальным потребительским бюджетом. Соотношение последнего с размером средней заработной платы по отрасли выглядит следующим образом: 2012 год – 20,6 процента, 2013 год – 20,7 процента, 2014 год – 23,3 процента, 2015 год – 20,5 процента, 2016 год – 19 процентов (см. табл. 6-7).

Таблица 6

Средняя зарплата по ГМК Кыргызстана (в сомах)

2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
21890	22320	22540	24120	25120

Таблица 7

Минимальный потребительский бюджет
(в IV квартале года, на душу населения, сомов в месяц)

	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
На душу населения	4514,03	4628,41	5261,22	4937,25	4772,02
Для трудоспособных лиц	5035,34	5169,14	5876,18	5518,10	5326,39
Для пенсионеров	4015,15	4096,99	4693,41	4419,07	4285,58
Для детей	3854,23	3912,33	4479,12	4193,82	4059,70

Показатели номинальной и реальной заработной платы по горно-металлургическому комплексу **Таджикистана** представлены в таблицах 8 и 9. В отсутствие установленного прожиточного минимума в республике профсоюз «Таджикметалл» производит оценку динамики роста заработной платы только по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года. Так, по итогам 2016 года среднемесячная заработная плата одного работника в отрасли составила 1223,6 сомони, что на три процента больше размера, достигнутого в 2015 году и на 39,3 процента больше, чем в среднем по экономике республики.

Таблица 8

Размер номинальной заработной платы по отрасли за 2012-2016 годы

	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Номинальная зарплата, сомони	753,0	1125,0	952,5	1187,76	1223,6
к предыдущему году, %	141,8	149,4	84,7	124,7	103,0

Таблица 9

Уровень реальной заработной платы (с учётом изменения индекса потребительских цен) по отрасли

	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Номинальная зарплата, сомони	753,0	1125,0	952,5	1187,76	1123,6
Индекс цен	106,0	105,1	106,1	105,8	105,9
Реальная зарплата, сомони	710,4	1070,4	897,7	1122,6	1061,0
%	100	150,7	83,9	125,05	94,5

Отраслевым тарифным соглашением, заключенным между Министерством промышленности и новых технологий и Центральным комитетом профсоюза на 2015-2017 годы установлено, что «работодатели по соглашению с выборным профсоюзным органом индексируют размеры оплаты труда в зависимости от индекса потребительских цен» в стране. При этом периодичность и порог индексации (т.е. индекс потребительских цен, с которого начинается индексация тарифных ставок и окладов) регулируются коллективным договором. Аналогичные положения содержатся и в коллективных договорах. Однако их выполнение ставится в зависимость от финансового состояния предприятия, что также фиксируется в коллективном договоре.

В горно-металлургическом комплексе **Республики Армения** рост номинальной заработной платы за 2012-2016 годы составил 38 процентов. Соотношение прожиточного минимума и среднемесячной

номинальной заработной платы в ГКМ Армении выглядит следующим образом: 2012 год – 21,2 процента, 2013 год – 18,5 процента, 2014 год – 17,6 процента, 2015 год – 17,8 процента, 2016 год – 15,9 процента. Более подробные данные о зарплате и некоторых других социальных показателях в республике представлены в таблице 10.

Таблица 10

Заработная плата в горно-металлургическом комплексе Армении

Год	Минимальная з/п		Прожит. минимум		Прод.корзина		Ср. ном. з/п в ГКМ		Рост ср. ном. з/п по отн. к предыд. году, %
	тыс. драм	долл. США	тыс. драм	долл. США	тыс. драм	долл. США	тыс. драм	долл. США	
2012	35	86	53,0	128	29,4	72	24,9	615,5	107,9
2013	45	109,7	56,2	137,1	31,7	77,5	30,4	742,0	121,7
2014	50	104,5	57,9	121,0	32,7	68,4	32,8	685,7	107,8
2015	55	112,5	59,6	123,4	31,1	63,7	33,4	684,8	102,0
2016	55	113	54,7	112,5	30,9	63,5	34,4	708,6	103,1

В связи с резким удорожанием продуктовой потребительской корзины отраслевой профсоюз выступил с предложением о ежеквартальном пересмотре размера прожиточного минимума, которое направлено в республиканскую Трехстороннюю комиссию. Благодаря настойчивым требованиям профсоюзных организаций, на ряде предприятий (Каджаранский медно-молибденовый комбинат, завод «Русал Арменал» и завод чистого железа), удалось внести в коллективные договоры положения, улучшающие условия индексации заработной платы работников.

Данные о динамике среднемесячной номинальной заработной платы в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности **Грузии** представлены в таблице 11 (рост за четырехлетний период составил 19,8 и 23 процента соответственно).

Таблица 11

Среднемесячная номинальная заработная плата в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности Грузии и прожиточный минимум (лари)*

	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Горнодобывающая промышленность	874,5	893,1	902,8	1047,4
Обрабатывающая промышленность	623,2	683,7	712,9	766,6
Прожиточный минимум	152,0	149,0	154,5	161,0

* Данных за 2016 год не имеется

За последние пять лет на предприятиях, где действуют организации отраслевого профсоюза, размер средней зарплаты работников увеличился с 450 до 718 лари. Для оценки динамики роста зарплат, помимо прожиточного минимума, отраслевой профсоюз использует и другие показатели, такие как рост инфляции, девальвация национальной валюты, уровень занятости и др.

Законодательством Грузии не предусмотрены механизмы автоматической индексации зарплат в зависимости от уровня инфляции. Эти вопросы, как и в других странах, где действуют членские организации Профцентра «Союзметалл», решаются с помощью колдоговорного регулирования. В последние годы профсоюз не раз прибегал к забастовкам в том числе и с целью добиться от работодателей повышения размеров оплаты труда. Так, в результате тридцатидневной забастовки на Ксанском заводе по производству стекольной тары, состоявшейся в феврале-марте 2016 года, работникам была повышена заработная плата на 7,5 процента. Был выполнен также ряд других требований профсоюза. Успешно завершилась и 16-дневная забастовка Тквибульских шахтеров – более 1000 работников получили 10-процентную прибавку к зарплате.

В результате трудных переговоров в ноябре 2016 года удалось заключить коллективный договор между администрацией и профсоюзной организацией Зестафонского завода ферросплавов

компании «Джорджиан манганез». Благодаря этому были урегулированы многие вопросы, связанные с условиями и оплатой труда. Особо следует отметить, что данным колдоговором предусмотрена автоматическая индексация заработной платы персонала в соответствии с уровнем годовой инфляции в стране.

В представленной ниже таблице приводятся данные о соотношении средней номинальной зарплаты и прожиточного минимума по странам, где действуют членские организации МОП.

Таблица 12

Соотношение среднего размера номинальной заработной платы на предприятиях ГМК и прожиточного минимума (разы)

Год Страна	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Армения	4,7	5,4	5,7	5,6	6,3
Белоруссия*	4,7	5,0	4,5	4,2	4,1
Грузия	5,7	6,0	5,8	6,5	-
Казахстан	7,0	7,0	7,4	8,3	10,6**
Кыргызстан***	4,3	4,3	3,8	4,4	4,7
Россия	4,9	4,7	4,6	4,2	4,5
Таджикистан	-	-	-	-	-
Украина****	4,0	4,0	4,4	4,8	5,1

* В сравнении с бюджетом прожиточного минимума

** Данные за IV квартал года

*** В сравнении с минимальным потребительским бюджетом

**** По металлургии

Как следует из таблицы, наиболее благоприятное соотношение имеет место в горно-металлургическом комплексе Казахстана. Несколько хуже показатели в Грузии и Армении. В Таджикистане, как отмечалось выше, показатель прожиточного минимума не применяется.

Некоторые выводы:

1. Несмотря на сложную социально-экономическую ситуацию в странах, где действуют членские организации Профцентра «Союзметалл», на большинстве предприятий горно-металлургического комплекса и смежных отраслей в течение последних лет имеет место рост номинальной заработной платы, хотя темпы его и не приводят к адекватному повышению реального уровня оплаты труда.

2. Наряду с этим наблюдается невыполнение отдельными работодателями социальных обязательств. Темпы роста заработной платы отстают от согласованных в ходе коллективных переговоров, в связи с чем членскими организациями предпринимаются энергичные усилия по поддержанию покупательной способности зарплаты. С данной целью в процессе коллективных переговоров с социальными партнерами упор делается на обязательное проведение индексации зарплат в соответствии с реальным уровнем инфляции. В условиях ухудшения рыночной конъюнктуры и финансового положения предприятий профсоюзы считают возможным продлевать действующие тарифные соглашения и коллективные договоры, содержащие ранее согласованные уровни социальных гарантий.

3. В отличие от Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации, установившего минимальный размер заработной платы (МЗП) на уровне не менее 1,5 прожиточного минимума на 2014-2016 годы, в аналогичных соглашениях, заключаемых другими членскими организациями, не предусмотрено в качестве ориентира достижение каких-либо соотношений данных показателей. В горно-металлургическом комплексе Казахстана с 2008 года для расчета минимального размера месячной заработной платы работника первого разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными (особо

вредными) и опасными условиями труда, применяется повышающий отраслевой коэффициент.

4. В ряде стран вопросы установления размеров тарифных ставок работников первого разряда переносятся в сферу колдоговорного регулирования. В Украине минимальная зарплата больше не является основной расчетной базой. Эту функцию теперь выполняет прожиточный минимум для трудоспособных лиц.

5. В условиях осложнения экономической и социальной обстановки в ряде членских организациях Профцентра (Грузия, Кыргызстан) в последние годы произошло усиление забастовочной активности трудящихся, возглавляемых профсоюзными комитетами. В результате, используя солидарную поддержку родственных организаций, они сумели в ряде случаев добиться от работодателей выполнения своих требований, прежде всего, касающихся повышения заработной платы.

Профцентр «Союзметалл»

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПО ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ ТРУДЯЩИХСЯ

**А.В.Шведов, генеральный секретарь Профцентра
«Союзметалл»**

Для профсоюзных организаций работа по повышению заработной платы трудящихся является, наверное, основной, ибо работники объединяются в профсоюз именно для того, чтобы решать свои социально-трудоуловые вопросы, главным из которых является вопрос достойной зарплаты. Есть несколько способов, при помощи которых профсоюзы могут достигать в этом деле поставленных целей. Основные из них – законодательный и договорной. У некоторых европейских профсоюзов, имеющих большой опыт политической работы и сильную парламентскую партию, представляющую их интересы, существуют неплохие шансы на успех в области формирования социального законодательства. Однако такая политическая работа требует значительных сил и средств для поддержки «своей» партии и эффект от неё достигается не за одну выборную кампанию, а спустя десятилетия.

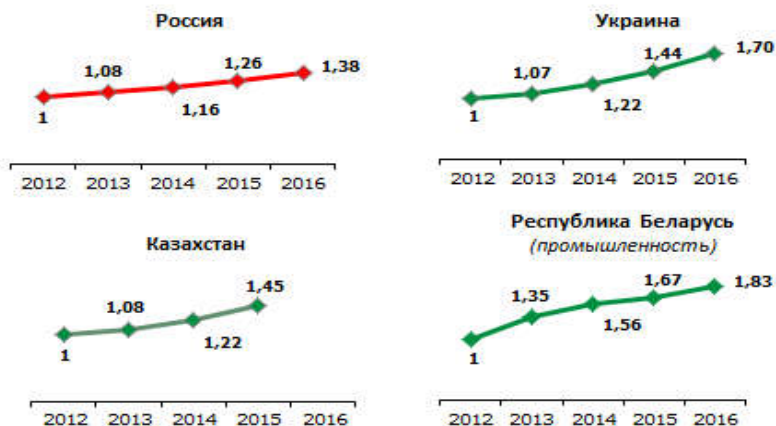
Для большинства членских организаций Профцентра «Союзметалл» характерен договорной подход в решении вопросов, связанных с повышением заработной платы работников. Но это не означает, что договариваться удастся всегда, иногда приходится прибегать к другим способам профсоюзного убеждения. Подробно об этом говорится в публикуемой выше записке, подготовленной к заседанию Исполкома МОП. На основании содержащихся в ней данных можно констатировать, что в подавляющем большинстве случаев заработная плата регулируется через установление её минимального уровня в стране, при этом размер зарплаты обязательно сравнивается с прожиточным минимумом, оценивается через него или через другой аналогичный критерий. Кроме того, осуществляется постоянный мониторинг уровня средней заработной платы в целом по

стране и по видам деятельности, отслеживается её покупательная способность, а также выводится соотношение средней зарплаты и прожиточного минимума в разгах или процентах.

Конкретные инструменты индексации заработной платы, как правило, прописываются в коллективных договорах. Вместе с тем, если договориться с работодателем не удастся, то в отдельных случаях профсоюзам приходится прибегать к силовым методам отстаивания своих требований, подкрепленным солидарными действиями родственных организаций. Именно поэтому ряд членских организаций нашего Профцентра в последнее время для достижения стоящих перед ними задач проводили забастовки. И мы оказывали им поддержку. Готовясь к заседанию Исполкома МОП, мы постарались оценить динамику роста заработной платы в национальных валютах, сравнить ее в сопоставимых значениях, а также соотнести показатели зарплаты с прожиточным минимумом и показать динамику этих изменений за последние пять лет. В графическом исполнении это выглядит следующим образом.

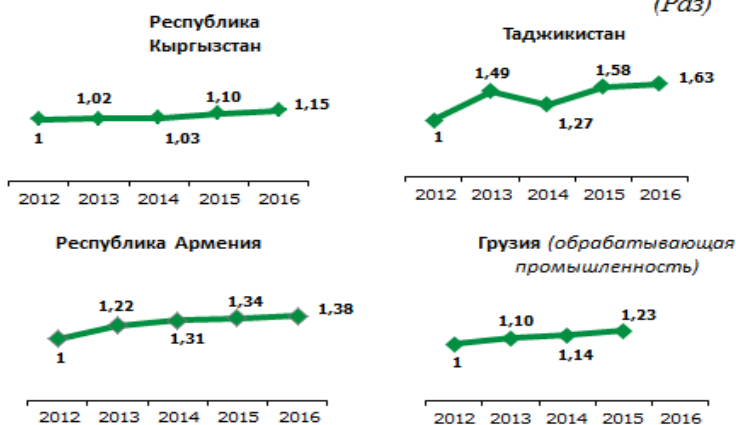
Темпы роста средней заработной платы в ГКМ стран СНГ

(Раз)



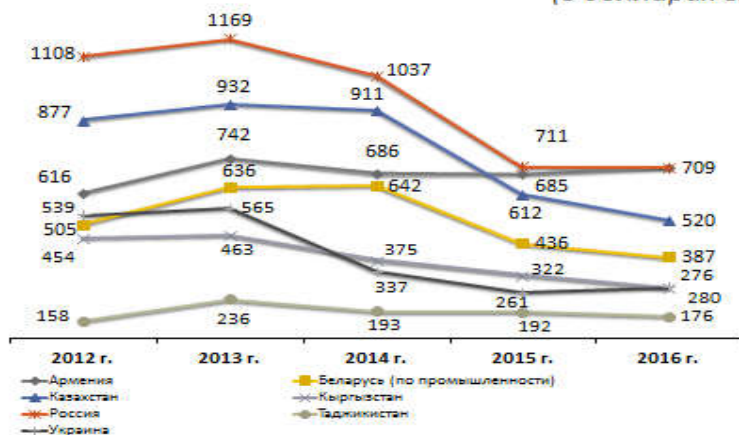
Темпы роста средней заработной платы в ГКМ стран СНГ

(Раз)



Средняя заработная плата в ГКМ стран СНГ

(в долларах США)



**Соотношение среднего размера
номинальной заработной платы
на предприятиях ГМК и прожиточного минимума
(разы)**



В публикуемой в этом номере «Информационного бюллетеня» записке приведена также таблица, показывающая соотношение среднего размера номинальной заработной платы на предприятиях ГМК и прожиточного минимума.

ГМК КАЗАХСТАНА: ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

А.Ж.Нуралин, председатель Отраслевого горно-металлургического профсоюза «Казпрофметалл»

В 2016 году по сравнению с предшествующим годом индекс объема добычи металлических руд в Казахстане составил 104 процента, железной руды – 87,1 процента. Основная причина снижения объемов по железной руде связана со слабым спросом на продукцию. За счет роста добычи медной руды и бокситов индекс физического объема добычи цветных металлов составил – 107,8 процента. Объем производства продукции металлургической промышленности в целом составил – 106,6 процента, основных благородных и цветных металлов – 108,5 процента, черной металлургии – 103,3 процента.

Рост в цветной металлургии связан с увеличением выпуска свинца, золота, титана губчатого, титановых сплавов и слитков, товарного магния, глинозема, алюминия; в черной металлургии - за счет увеличения выпуска стали, плоского проката, ферросплавов, бесшовных труб. Что касается производительности труда, то она за январь-декабрь 2016 года в металлургии увеличилась с 21 млн. тенге до 30 млн. тенге в расчете на одного человека, хотя в долларовом эквиваленте этот показатель снизился на 6 процентов. Экспорт продукции ГМК за январь-ноябрь 2016 года практически остался на уровне того же периода предыдущего года, а вот импорт снизился на 17,9 процента, что связано с сокращением ввоза полуфабрикатов, труб и строительной арматуры.

В целях поддержания стабильной деятельности предприятий горно-металлургического комплекса, сохранения объемов производства и рабочих мест отрасли оказывается государственная поддержка: предоставляются льготные тарифы на электроэнергию и услуги по ее передаче, устанавливаются понижающие коэффициенты

к тарифам на железнодорожные перевозки и т.д. В настоящее время в ГКМ Казахстана занято около 250 тысяч наемных работников, из них более половины состоят в профсоюзных организациях, входящих в «Казпрофметалл», деятельность которого в первую очередь направлена на создание безопасных условий труда, недопущение сокращения работников предприятий отрасли, обеспечение достойного уровня их заработной платы, предупреждение и предотвращение социально-трудовых конфликтов и забастовок.

Одним из важнейших и наиболее эффективных инструментов согласования интересов работодателей и работников является в нашей стране система социального партнерства. В рамках её профсоюз «Казпрофметалл» заключает отраслевое соглашение с объединением работодателей и уполномоченным государственным органом, а также коллективные договоры на предприятиях. Предприятия, где действуют профсоюзные организации нашего профсоюза, полностью охвачены коллективными договорами, посредством которых мы добиваемся дополнительных льгот и гарантий для работников предприятий сверх предусмотренных Трудовым кодексом. С 2008 года на предприятиях отрасли для расчета минимального размера месячной заработной платы работника первого разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, применяется повышающий отраслевой коэффициент (ПОК). Сегодня его размер составляет 1,8.

В связи с принятием нового Трудового кодекса РК, который вступил в действие 1 января 2016 года, профсоюз «Казпрофметалл» совместно с социальными партнерами внес изменения и дополнения в действующее Отраслевое соглашение между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности Казахстана, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством индустрии и новых технологий на 2014-2016 годы с пролонгацией срока действия данного соглашения еще на один год - до 31 декабря 2017 года. Подписание Дополнительного соглашения к Отраслевому соглашению состоялось 18 ноября 2016 года в рамках VII съезда работников горно-металлургической промышленности.

В целом это Дополнительное соглашение предусматривает 26 изменений, наиболее важными из которых являются новые положения об оплате труда, связанные с установлением порядка расчета повышающего отраслевого коэффициента; намерениями сторон относительно сохранения размеров заработной платы, социальных льгот и гарантий, на уровне не ниже существующего на момент перезаключения (заключения) соглашений и коллективных договоров; доплатами тем, кто занят тяжелым трудом и на вредных или опасных работах; минимальным размером значения межразрядных коэффициентов при переходе от одного разряда к следующему по восьмиразрядной тарифной сетке; выплатами работнику (одному из родителей) единовременного пособия в связи с рождением ребенка; порядком осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, трудовых прав и интересов работников предприятий отрасли. Предусмотрена и обязанность Министерства по инвестициям и развитию РК (социальный партнер) включать представителей профсоюза «Казпрофметалл» в состав коллегиального органа и привлекать их к участию в работе комиссий и групп по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов отрасли, затрагивающих социальные и трудовые отношения и др.

Радует и то, что социальным партнерам удалось договориться об увеличении размера повышающего отраслевого коэффициента в процессе разработки проекта Отраслевого соглашения на 2018-2020 годы. В целом Дополнительное соглашение устанавливает принципы регулирования социально-трудовых, а также связанных с ними экономических отношений на уровне отрасли, которые затрагивают интересы всех работников предприятий горно-металлургического комплекса Казахстана.

Вопросы социально-трудовых отношений регулярно рассматриваются на заседаниях Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. В случае необходимости некоторые из них выносятся на республиканский уровень. Так, в результате совместной работы социальных партнеров в рамках Отраслевой комиссии удалось

поднять заработную плату трудящимся отрасли с 1 января 2016 года в среднем от пяти до 20 процентов. Это повышение затронуло предприятия Евразийской группы, ТОО «Казцинк», Усть-Каменогорский титано-магниевого комбинат, Группу «KAZ Minerals», АО «АрселорМиттал Темиртау», Корпорацию «Казахмыс», ТОО «Восход Oriel», Темиртауский электрометаллургический комбинат, Актюбинскую медную компанию и др.

Тем не менее, существующий уровень заработных плат работников предприятий отрасли оставляет желать лучшего. Для сравнения скажу, что в горно-металлургической отрасли США рабочий в 2015 году получал в среднем 9 607 долл. в месяц, в Норвегии - 6 500 евро, в Великобритании - 4 583 фунтов стерлингов, в Турции – около 2 000 долл., в России - 697 долл. У нас же среднемесячная заработная плата в горно-металлургической промышленности на 1 января 2016 года составляла 176,7 тыс. тенге или 520 долл. При этом по данным «Казпрофметалла» средняя заработная плата на предприятиях отрасли (по 40 предприятиям) на 1 января с.г. составляет: у рабочих – 119 149 тенге или 380 долл., а в целом по предприятию – 134 594 тенге или 428 долл. Правда, следует отметить, что президент страны в своем послании народу отметил стратегическое значение горно-металлургического комплекса для устойчивого роста экономики Казахстана. Обещано также повышение пенсий, пособий на рождение детей, инвалидам, семьям, потерявшим кормильца, будет пересмотрен прожиточный минимум, от которого зависят размеры этих выплат и заработных плат в целом по республике. Так, с июля 2017 года размеры солидарных пенсий будут повышены на 11 процентов, а с учетом уже осуществленного в начале года девятипроцентного повышения они вырастут на 20 процентов по сравнению с 2016 годом.

В 2018 году в Казахстане планируется пересмотреть прожиточный минимум. Этот вопрос профсоюзы ставят перед правительством уже более 10 лет. И мы надеемся, что все намеченные меры будут реализованы.

**О НЕКОТОРЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАН НА
ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ**

**Н.Д.Подшибякина, заместитель генерального
секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов**

Время, в которое мы живем, очень непростое. В мире изменяется все, происходят перемены в геополитическом порядке. Налицо замедление мировых темпов роста. Все это не могло не сказаться и на странах нашего региона: итоги 2016 года свидетельствуют о неустойчивой экономической ситуации. Несмотря на то, что в целом по СНГ удалось сохранить на уровне 2015 года объем ВВП, несколько увеличить промышленное производство и снизить инфляцию, по ряду основных макроэкономических показателей, характеризующих спрос, тенденцию снижения преодолеть пока не удалось.

Что касается металлургического производства, то в отдельных государствах его объемы тоже снизились. Однако экономические показатели могут различаться и по своему удельному весу, качественному наполнению. Так, один процент роста в стране с высоким и низким уровнем технического развития открывают совершенно разные возможности для экономического роста и повышения уровня жизни людей.

В мировом масштабе сегодня достаточно широко и громко заявляет о себе так называемая четвертая промышленная революция, которая фундаментально изменит нашу жизнь, наш труд и наше общение. По масштабу, объему и сложности это явление не имеет аналогов во всем предыдущем опыте человечества. Её отличают темпы развития, широта и глубина, системное воздействие. Речь идет о сочетании зарождающихся технологических прорывов в самом широком спектре областей, включая искусственный интеллект, роботизацию, беспилотный транспорт, 3D-печать, нанотехнологии,

биотехнологии, материаловедение, цифровые сервисы и другое. Многие из этих инноваций только зарождаются, но мир приближается к тому переломному моменту, когда они начнут развиваться, наслаиваясь и усиливая друг друга.

Взять хотя бы роботизацию. Уже сегодня, например, количество многофункциональных роботов на 10 тысяч работников составляет в Южной Корее 478, в Японии 314. Для сравнения: в России – 2. В металлургии по данным Московской школы управления «Сколково» и Российского агентства стратегических инициатив произойдут существенные изменения в сторону более экологичного производства, замены оборудования и качества технологических процессов. Нормой в отрасли постепенно станет «белая» металлургия, принципы которой уже сегодня внедряются, например, на Челябинском трубопрокатном заводе. Большое распространение получат способы производства, минимизирующие негативное воздействие на окружающую среду, что позволит перейти в отдельных случаях от двухстадийного производства металла (обогащение, плавка) – к одностадийному (выделение металла непосредственно из руды). Отходы металлургического производства будут включены в цепочки производства других веществ (в первую очередь, кислот, щелочей, серы). Изменяются и масштабы металлургических производств. На смену гигантским комбинатам придут предприятия среднего масштаба, имеющие большую технологическую гибкость и возможность контроля качества. Возникнут даже мобильные предприятия, производящие специализированный металл, которые можно будет размещать в местах его высокой потребности (например, крупные стройки).

Изменяются запросы на металлопродукцию. В частности, необходимость снижения массы конструкций при сохранении их прочности приведет к падению спроса на черный прокат, трубы, слитки, слябы, их уже начинают вытеснять новые материалы – пластик и композитные материалы, включая металлокомпозиты, металлокерамику, углеволокно и т.п. Вырастет спрос на такие новые продукты, как порошки и сложные сплавы. Увеличится доля биометаллургии – извлечения металлов с помощью микроорганизмов

из бедных руд. Расширится выпуск прецизионных сплавов. В целом производство станет более автоматизированным и роботизированным.

Кстати сказать, уже сегодня Магнитогорский металлургический комбинат готов приобрести тяжелые самосвалы с возможностью автоматизированного управления ими. Только вдумайтесь: челябинские металлурги собираются закупать грузовики-беспилотники! А КАМАЗ первые поставки такой техники запланировал на 2018-2019 годы. БЕЛАЗ уже сейчас готов установить автопилот на любую модель карьерного самосвала грузоподъемностью от 90 до 450 тонн.

Во многих странах мира приняты и реализуются программы технологических прорывов. В государствах региона также идет процесс создания институтов развития, есть отдельные прорывные точки. Но в целом технологического прорыва в странах СНГ пока не произошло. Расходы на НИОКР в процентах от ВВП застыли на одном уровне. Недавно опубликован глобальный инновационный индекс по 2016 году. Страны региона не вошли даже в тридцатку лучших. Из 128 стран на первом месте Швейцария, на четвертом – США. Китай на 25-м, Россия на 43-м, Молдова на 46-м, Казахстан на 75-м, Беларусь на 79-м, Кыргызстан на 103-м месте. В настоящее время доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции составляет в Беларуси 14 процентов, в России – 9, а в остальных государствах Содружества не превышает трех процентов.

Но инновации создаются, прежде всего, в промышленности, в её обрабатывающем производстве. Однако в целом по СНГ рост в промышленности составил всего 0,9 процента. В трех странах (Азербайджан, Беларусь, Казахстан) наблюдается снижение промышленного производства. В Молдове - рост на нулевой отметке, в России прирост составил всего 1,1 процента. Во многом это связано с проводимой внутренней политикой. Нельзя не видеть, что в ряде стран в условиях продолжающегося кризиса реального сектора экономики увеличиваются прибыли компаний, работающих в сфере услуг, в первую очередь финансовых. Например, прибыль банков России за 2016 год достигла почти триллиона рублей! А в реальной

экономике в последние годы наблюдается увеличение количества обанкротившихся и убыточных предприятий.

Все это свидетельствует о перекосах в экономике, когда в ней создаются не материальные, а виртуальные активы, так называемые пузыри, которые не способствуют улучшению дел. Не поставив финансовый капитал на службу производственному сектору, не создав условия для экономической активности, не развивая своего производства и не увеличивая доходы граждан, нельзя рассчитывать на преодоление в государствах негативных тенденций в экономике.

Улучшение экономического состояния возможно и на фоне роста инфляции - за счет увеличения внутреннего спроса. Однако во многих странах региона приоритет отдается монетарной политике. Суть ее состоит в том, чтобы не пускать деньги в экономику, в производство и социальную сферу. В центр такой стратегии ставится борьба за снижение инфляции и в жертву приносится экономический рост.

В большинстве стран внутренний спрос уменьшился. На это указывает сокращение по сравнению с 2015 годом масштабов строительно-инвестиционной деятельности и оборота розничной торговли соответственно на 2,4 и 3,7 процента. Инвестиции в основной капитал снизились в пяти государствах Содружества (см. табл.1).

Основными факторами торможения инвестиций остаются ограничения на заимствование кредитных ресурсов на мировом рынке и высокие процентные ставки по кредитам отечественных банков. Банки при сохранении неустойчивости в экономике крайне осторожно относятся к финансированию инвестиционных программ. Поэтому в ближайшие год-два никаких серьезных подвижек, способных значимо повлиять на динамику экономического роста ожидать не приходится. Сложная социально-экономическая ситуация связана и с сокращением расходов на конечное потребление домашних хозяйств, обусловленное падением реальных доходов населения, что значительно повлияло на спрос в экономике.

Таблица 1

Оборот розничной торговли и инвестиции в основной капитал по странам СНГ в 2016 г. (% к 2015 г.)

	Оборот розничной торговли	Инвестиции в основной капитал
Азербайджан	101,5	73,9
Армения	98,0	89,2
Беларусь	95,9	82,1
Казахстан	100,9	105,1
Кыргызстан	105,3	103,8
Молдова	100,0**	82,4*
Россия	94,8	97,7*
Таджикистан	106,1	120,3
Украина	104,0	116,4*
Всего по СНГ	97,1	97,6*

Профсоюзы региона прилагают усилия по продвижению в независимых государствах новой, современной модели развития. Они не раз представляли свои соображения по этому вопросу органам власти и управления, настаивали на его обсуждении и принятии решений, разработке национальных программ развития, защищая при этом права и интересы наемных работников. Однако в большинстве государств изменить ситуацию пока не удалось, органы власти по-прежнему делают ставку на либеральную модель развития с использованием монетаристских методов управления экономикой.

Все это привело к тому, что в ряде государств увеличилось количество социально-трудовых конфликтов. При этом анализ показывает, что, во-первых, растет количество социально-трудовых конфликтов, протекающих вне поля трудового законодательства, во-

вторых, возрастает количество социально-трудовых конфликтов на предприятиях, где нет профсоюзов. Несмотря на проводимую профсоюзами работу по урегулированию возникающих ситуаций, не все конфликты удавалось урегулировать. Если не изменить складывающееся положение, то конфликты в экономике могут протекать в более острой форме. Так, в минувшем году Научно-мониторинговым центром ФНПР было зарегистрировано 156 серьезных социально-трудовых столкновений, которые сопровождались забастовками, остановками работы, митингами и другими протестными действиями. Одной из основных причин острого недовольства, возникающего в рабочих коллективах, является недостаток собственных средств предприятий и как результат - задержки в выплате зарплаты, сокращение персонала и т. п.

Сложное социально-экономическое положение в большинстве государств региона не оказало существенного влияния на занятость населения (см. табл. 2). Традиционно для региона в кризисных ситуациях рынок труда реагировал преимущественно сокращением зарплат, использованием неполной занятости, расширением занятости в неформальном секторе, а не повышением численности безработных.

Однако следует учитывать, что в независимых государствах региона по данным статорганов примерно пятая часть занятого населения охвачена неформальной занятостью. Только в России в 2016 году почти 2,5 миллиона работников были выведены из тени. В целях побуждения работающих граждан выйти из тени в РФ предлагалось даже ввести налог на «тунеядцев». Но со стороны ФНПР были категорические возражения, и данное предложение пока не прошло.

А в Беларуси в апреле 2015 года был принят декрет президента, согласно которому граждане этой страны, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Беларуси, не проработавшие 183 дня в прошедшем году, и таким образом, не платившие трудовые налоги за данный период, обязаны внести специальный сбор для финансирования государственных расходов. Неуплата или частичная уплата такого сбора, влечет за

Таблица 2

Уровень безработицы
(в среднем за квартал; в процентах к численности
экономически активного населения)

	2015 г		2016 г.	
	III квартал	IV квартал	III квартал	IV квартал
Азербайджан	4,8	5,0	5,0	5,0
Армения	16,6	19,6	18,1	...
Казахстан	4,9	5,0	4,9	5,0
Молдова	3,3	4,2	2,9	...
Россия	5,3	5,7	5,3	5,4
Украина	8,6	9,5	8,8	...
СНГ	5,9	6,2	5,9	...

собой ответственность в форме штрафа или административного ареста с обязательным выполнением общественных работ. То есть в период экономического кризиса и роста структурной безработицы в стране был введен беспрецедентный в мировой практике налог на наиболее уязвимую группу населения, что вызвало возмущение безработных.

Конечно, работающие «в тени», самозанятые граждане, имея доход и пользуясь государственными медицинскими и образовательными учреждениями, должны нести соответствующее бремя расходов. Но граждане, оставшиеся без работы, нуждаются в поддержке государства. И наряду с пособием по безработице (в

большинстве стран региона оно очень низкое) безработные должны иметь возможность получать медицинскую помощь, их дети - возможность посещать на общих основаниях детский сад и школу. И это должно рассматриваться как помощь государства людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Следует отметить, что сложная экономическая ситуация на многих предприятиях не способствовала тому, чтобы работодатели стали больше внимания уделять подготовке кадров. Как и прежде, на эти цели расходуется 0,1-0,4 процента от всех затрат на содержание рабочей силы. В большинстве государств в 2016 году также не наблюдалась активизация развития сети государственных колледжей, ПТУ, техникумов.

Профсоюзы и их объединения внимательно отслеживают ситуацию на рынке труда, они являются активными участниками разработки государственных и региональных программ занятости, способствуют уменьшению безработицы и организации мер по трудоустройству потерявших работу граждан. Но, как уже отмечалось, сложная экономическая ситуация отразилась прежде всего на уровне жизни населения. В прошлом году Европейский банк реконструкции и развития опубликовал доклад, из которого следовало, что почти четверть населения бывшего Советского Союза живет хуже, чем в 1989 году. Даже в России 10 процентов граждан имеют доходы в реальном выражении ниже, чем до начала реформ. Да и по индексу человеческого развития государства региона занимают далеко не первые места (см. табл. 3).

И 2016 год не внес существенного улучшения в это положение: несмотря на рост номинальных денежных доходов населения во всех государствах региона, реальное их выражение с учетом роста цен во многих странах снизилось. В трех государствах (Азербайджане, Беларуси, Казахстане) снизилась реальная зарплата, в шести (Азербайджане, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане, России, Украине) – реальная пенсия (см. табл. 4).

При этом многие трудящиеся из-за низкого минимального размера оплаты труда получают зарплату ниже прожиточного минимума. Только в России таких работников около пяти

миллионов человек. К тому же не потеряла остроту проблема своевременной выплаты зарплаты практически во всех независимых государствах региона.

Особо следует обратить внимание на значительное неравенство внутри предприятий между различными категориями работников. Проводимая политика в области доходов приводит к тому, что в большинстве государств региона обогащаются только

Таблица 3

Индекс человеческого развития стран мира в 2015 году

Место	Страна	Место	Страна	Место	Страна
1	НОРВЕГИЯ	50	БЕЛАРУСЬ	81	УКРАИНА
2	АВСТРАЛИЯ	50	РОССИЯ	83	АЛЖИР
3	ЩВЕЙЦАРИЯ	52	ОМАН	84	ПЕРУ
	85	АЛБАНИЯ
8	США	56	КАЗАХСТАН	85	АРМЕНИЯ
9	КАНАДА	57	БАРБАРОС		...
	120	КЫРГЫЗСТАН
14	ШВЕЦИЯ	76	ГРУЗИЯ	121	ИРАК
		
20	ЯПОНИЯ	78	АЗЕРБАЙДЖАН	128	ГВАТЕМАЛА
21	БЕЛЬГИЯ	79	ГРЕНАДА	129	ТАКЖИКИСТАН

Таблица 4

Темпы роста номинальных и реальных денежных доходов населения в 2016 году (в % к предыдущему году)

	Заработная плата на 1 работающего		Пенсии	
	номинальная	с учетом роста потреб. цен	номиналь-ные	с учетом роста потреб. цен
Азербайджан	107,0	95,4	109,2	97,1
Армения	101,7	103,1	100,0	101,4
Беларусь	107,3	96,0	105,6	94,5
Казахстан	113,6	99,1	108,4	94,6
Кыргызстан	109,8	109,3	100,0	99,6
Молдова	109,8	102,9	109,6	103,0
Россия	107,7	100,6	104,6	97,7
Таджикистан	108,1	102,1	110,0	103,8
Украина	123,6	109,0	112,8	99,1

главы и топ-менеджеры крупных корпораций, банкиры, крупные чиновники, чьи доходы во много сотен раз превышают среднюю зарплату по странам.

Среднемесячная зарплата, пересчитанная в доллары США, составила в 2016 году в странах региона от 122 до 549 долл. (см. рис. 1).

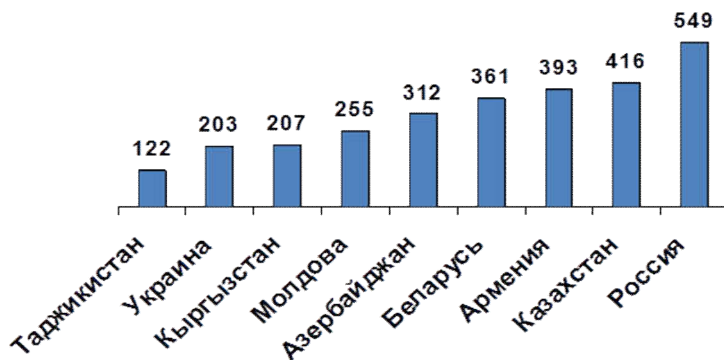


Рис. 1. Среднемесячная номинальная зарплата в 2016 году (долл. США)

При этом растущее неравенство в оплате труда зачастую сопровождается сокращением и её доли. После 1991 года в странах региона за исключением Беларуси и России пропорции в распределении доходов между трудом и капиталом стали интенсивно меняться в пользу капитала. В 2015 году в Азербайджане, Армении, Казахстане, Кыргызстане, Молдове, Таджикистане, Украине в структуре ВВП преобладали валовые доходы от капитала. Размер превышения составлял от 11 до 34 процентов.

В Беларуси сложившееся соотношение связано с проводимой политикой в распределении доходов на макроэкономическом уровне. В России статистические данные подвергаются экспертами сомнениям из-за методики счета. По их расчетам доход от капитала в макроэкономическом масштабе больше, чем вознаграждение за труд и оценивается в размере 60 процентов.

При этом следует подчеркнуть, что увеличение доли прибыли в ВВП не сопровождалось ростом инвестиций в основной капитал со стороны национального бизнеса. В 2015 году удельный вес инвестиций в ВВП за счет собственных средств предприятий составлял по странам СНГ от 0,4 до 11,2 процента. Основными инвесторами экономики являются государство и иностранные предприниматели. Вклад национального бизнеса в экономику независимых государств составляет от 0,6 процента от валовой прибыли в Таджикистане до 32,1 процента в Беларуси. Основная доля прибыли тратится на личное потребление.

Проведенный анализ показывает, что социально-экономическая ситуация в независимых государствах региона остается сложной и также как во всем мире высока степень неопределенности её развития. Во многих государствах снизился уровень жизни большинства населения и увеличивается его расслоение. В значительной степени это связано с проводимой внутренней политикой. Становится все очевиднее, что грядут большие перемены в условиях значительных рисков. Широкий спектр рисков связан с развитием техники и технологий, которые могут привести к значительному сокращению работников, а может быть даже в ближайшее десятилетие к обрушению рынка труда. К тому же существенно изменится сам труд. Уже сейчас предсказывают, что, например, в металлургии отдельные рабочие профессии (а их сейчас более 500) начнут сокращаться, и их место займут универсальные операторы оборудования. Называют такие новые профессии как супервайзер оборудования, эко-рециклер в металлургии, конструктор новых металлов и ряд других. При этом рабочие будут выполнять всё меньше физических операций и перейдут на дистанционное управление технологическими процессами (иногда даже без присутствия на предприятии). Очень большой вопрос, как в этих новых условиях работать профсоюзам. Полагаем также, что наступление на права и гарантии трудящихся будет возрастать. И организация, защищающая трудящихся, должна не только сохраниться, она должна быть сильной, безусловно, способной к реформированию с учетом новых условий.

В целом на профсоюзах лежит особая ответственность. Важно сохранить ранее завоеванные социальные гарантии. Необходимо усилить давление на правительства для корректировки экономического курса. Требование о неуклонном соблюдении принципов достойного труда и социальной справедливости призвано стать заслоном на пути применения наихудших форм трудовых отношений, методом выхода на качественно новый уровень производства для улучшения качества жизни трудящихся.

Исполком Профцентра «Союзметалл»

**О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОВЕДЕНИЯ В
ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА (СОУТ)**

28 декабря 2013 г. президентом РФ были подписаны два Федеральных закона – № 426 «О специальной оценке условий труда» и № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые вступили в действие с 1 января 2014 года. Далее были разработаны и утверждены Методика СОУТ, Классификатор вредных и опасных производственных факторов,

Форма отчета о проведении СОУТ и Инструкция по оформлению документов спецоценки.

Большинство изменений внесено в Трудовой кодекс РФ. Согласно новой редакции статьи 219 ТК РФ определен перечень гарантий и компенсаций, которые должны предоставляться работающим во вредных условиях труда. Сами гарантии не изменились: это сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и повышенная оплата труда работников.

Вместе с тем, начиная с 2014 г., по результатам СОУТ 36-часовая рабочая неделя устанавливается только на рабочих местах с вредными условиями труда классов 3.3 и 3.4, а на рабочих местах классов 3.1 и 3.2 вредных условий труда теперь устанавливается 40 часовая рабочая неделя. Кроме того, на рабочих местах классов 3.3, 3.4 и 4-го (опасного) условий труда новое законодательство разрешило продлевать в случае договоренности с работником рабочее время до 40 часов в неделю с выплатой отдельно установленной компенсации.

Новое законодательство позволило работодателю в случае договоренности с работником вместо дополнительного отпуска сверх минимального размера (7 дней) также выплачивать компенсацию как за неиспользованный отпуск. В соответствии с новыми требованиями ТК РФ работодатель обязан при заключении трудового договора с работником указывать условия труда на рабочем месте, а также гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда, брать с работника письменное согласие и заключать с ним дополнительное соглашение в случае увеличения продолжительности рабочего времени (до 40 часов) или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Также закон разделил работников с одинаковыми условиями труда в части предоставляемых гарантий и компенсаций на тех, кто устроился на работу до 2014 года и после принятия нового законодательства. Для тех, кто устроился ранее, гарантии и компенсации в случае сохранения класса условий труда после проведения СОУТ сохраняются, а для устроившихся после 1 января

2014 года компенсации назначаются уже по новому законодательству (как правило, минимальные). Это, по сути, приводило к тому, что в одной бригаде могли работать в одинаковых условиях работники, у которых были бы не только разными отпуска за работу во вредных условиях, заработная плата (доплата за вредные условия), но и продолжительность рабочей недели (36 и 40 часов).

Следует сказать, что у нового законодательства есть еще один интересный нюанс – это возможность снижать класс условий труда в связи с применением работодателями «эффективных» средств индивидуальной защиты. Минтрудом разработана и утверждена «Методика снижения класса (подкласса) условий труда, при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом». Однако профсоюзы с такими подходами не соглашались и пока эта тема находит применения в организациях из-за сложности ее реализации и дороговизны данных СИЗ.

Со всеми этими вопросами предстояло разбираться в организациях. Началась совместная работа по проведению СОУТ. Представители профсоюза включались в нее: обучали профактив, разъясняли работникам, как будет проводиться спецоценка и на какие моменты нужно обращать особое внимание.

Следует отметить, что действия представителей профсоюза уже были отработаны ранее при проведении аттестации рабочих мест и основные подходы к оценке рабочих мест при проведении СОУТ не изменились, поэтому обучение проводилось с акцентом не на то, что нужно делать, а на что следует обращать особое внимание. Это и заблаговременное информирование работников о сроках и особенностях проведения СОУТ на их рабочих местах, и выявление с их помощью вредных и опасных производственных факторов, и участие работников (или их представителей) в проводимых замерах, и оценка того, как результаты замеров и особенно изменение Методики СОУТ повлияют на установление итогового класса условий труда на рабочем месте.

Важно, что при разработке Методики СОУТ Министерство труда самостоятельно (без привлечения Роспотребнадзора) исключило из этой Методики ряд факторов, которые ранее при проведении Аттестации рабочих мест (АРМ) в совокупности давали высокий класс вредности для значительной части работников горных и металлургических предприятий отрасли. Именно из-за этого в основном результаты СОУТ не совпадали с результатами АРМ и мы получили в итоге значительное число рабочих мест, на которых класс условий труда снизился после проведения СОУТ. Необходимо было сделать все, чтобы при реализации нового законодательства на практике максимально защитить работников – членов ГМПР, и используя все возможности, договориться с работодателем (а кое-где и с организацией, проводящей СОУТ) и сохранить «доход» работников.

Представители профсоюза в комиссиях и выборные органы при рассмотрении результатов СОУТ действовали по-разному (по обстоятельствам), в т.ч. в ходе колдоговорных переговоров. Одновременно с этим работа велась на уровне отрасли.

Применение нового законодательства работодателями в части предоставления гарантий и компенсаций действует так, что необходимо чтобы в ОТС и КД были прописаны минимальные размеры и порядок предоставления этих гарантий. ЦС ГМПР и АМРОС в декабре 2014 года такие решения приняли и подписали соглашение по внесению изменений и дополнений в ОТС, согласно которому на отраслевом уровне профкомы могут решать вопросы по СОУТ в соответствии с новым законодательством.

VIII пленум ЦС профсоюза рассмотрел вопрос «О задачах профорганов при проведении в организациях специальной оценки условий труда», поставил перед профсоюзными органами, технической инспекцией труда и уполномоченными по охране труда задачи по осуществлению контроля за проведением в организациях СОУТ. 15 октября 2015 года вопрос «О ходе проведения специальной оценки условий труда в организациях горно-металлургического комплекса России» был рассмотрен на исполкоме ЦС профсоюза.

По инициативе Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов ГД РФ проблемы СОУТ обсуждались в г. Верхняя Пышма (Свердловской обл.) на расширенном совещании представителей региональных органов исполнительной власти, надзорных органов, служб охраны труда металлургических предприятий, работодателей ГМК и Горно-металлургического профсоюза России. Велась работа по мониторингу проведения СОУТ в рабочей группе Минтруда, в которую вошли наши представители А.В. Шведов и В.А. Прохоров. В течение 2014-2016 гг. этой группой проведено более 250 заседаний по спорным вопросам нормирования вредных и (или) опасных производственных факторов. В адрес Минтруда России и РТК поступило более 1200 вопросов по разъяснению положений Методики и предложений по внесению в нее изменений, в том числе предложения ГМПР.

Вместе с другими профсоюзами на уровне Министерства удалось договориться и основные предложения (производственный климат, освещенность рабочей поверхности, тяжесть и напряженность труда, шум и вибрация, и др.) в аккумулярованном виде нашли отражение в проекте приказа Минтруда России. Однако этот приказ, к сожалению, до настоящего времени так и не подписан.

По состоянию на 25.12.2016 г. СОУТ проведена на 174 предприятиях ГМК на 169 525 рабочих местах, на которых занято 335 269 человек (это 50,5% от численности работающих в организациях, где есть ППО ГМПР).

Распределение рабочих мест по подклассам вредности выглядит следующим образом: подкласс 3.1 – 36 121; подкласс 3.2 – 58 731; подкласс 3.3 – 21 502; подкласс 3.4 – 3 290.

В сравнении с результатами АРМ, проведенной до введения СОУТ, вследствие несовершенства Методики СОУТ снижен подкласс условий труда, без выполнения мероприятий по улучшению условий труда, на 25 564 рабочих местах (большая часть таких рабочих мест – места ИТР и служащих).

В результате реализации мероприятий по улучшению условий труда снижен подкласс условий труда на 2 670 рабочих местах, на

6 178 рабочих местах по результатам СОУТ подкласс условий труда был повышен.

Число дней дополнительного отпуска было снижено 31 295 работникам, доплат за вредные условия труда 24 285 работникам (это также ИТР и служащие, которые после проведения СОУТ переведены в класс условий труда 3.1 и 2 – допустимый).

После проведения СОУТ работодатель перечисляет дополнительный тариф в Пенсионный фонд РФ 34 663 работникам, прекратил перечисление 974 работникам.

В итоге число рабочих мест с вредными условиями труда подклассов вредности с 3.1 по 3.4 составило 119 644 человек или 70,5 процента, однако далеко не все они имеют такие же размеры гарантий и компенсаций по результатам СОУТ, какие получали ранее по результатам АРМ.

СОУТ в организациях ГМК продолжается, и картина может измениться, однако сегодня уже не приходится сталкиваться с явными нарушениями ее проведения и игнорированием участия в СОУТ представителей профсоюза.

Горно-металлургический профсоюз России

В членских организациях МОП

АРМЕНИЯ

Важнейшим событием для профсоюзов Армении стало начавшееся обсуждение проекта Положения об аттестации рабочих мест, предшествующее его дальнейшему принятию на государственном уровне. Пока же Конфедерация профсоюзов Армении, её членские организации ведут консультации в рамках данного обсуждения, как с государственными органами, так и с работодателями различных отраслей. Помимо этой важнейшей задачи республиканский отраслевой профсоюз в настоящее время ведет переговоры с Союзом горняков и металлургов страны по заключению отраслевого коллективного договора. Уже достигнут ряд договоренностей, что позволяет надеяться на успешное завершение переговоров и принятие соответствующего колдоговора.

Республиканский отраслевой союз горняков, металлургов и ювелиров Армении совместно с Конфедерацией профсоюзов страны провели праздничное шествие в связи с днем солидарности трудящихся – 1 Мая под лозунгом «Профсоюзы Армении – за достойный Труд!». 9 Мая прошли праздничные мероприятия в честь 72-летия Великой Победы. Профсоюзы участвовали в массовом шествии к Вечному огню на могиле Неизвестного солдата в ереванском парке Победы, их представители возложили венки и поздравили ветеранов войны, а также приняли участие в ставшем уже традиционным марше «Бессмертного полка», стартовавшем с площади Свободы в столице республики Ереване.

БЕЛОРУССИЯ

В январе - феврале 2017 года объем промышленного производства в стране составил в сопоставимых ценах 103,1 процента к уровню соответствующего периода предыдущего года. Индекс потребительских цен на товары и услуги, оказываемые населению, в феврале 2017 года по сравнению с январем составил 100,5 процента, с декабрем 2016 года - 101,4 процента.

Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец февраля составляла 42,8 тыс. человек, что на 16,3 процента меньше, чем год назад, и на 7,2 процента больше, чем на конец января с.г. Уровень зарегистрированной безработицы на конец февраля нынешнего года составил один процент от экономически активного населения (на конец февраля прошлого года - 1,1 процента).

Начисленная среднемесячная заработная плата работников в республике в феврале уменьшилась по сравнению с январем на 0,6 процента, реальная зарплата, рассчитанная с учетом роста потребительских цен на товары и услуги, - на 1,1 процента, а по сравнению с февралем 2016 года увеличилась на 0,8 процента.

За январь-февраль 2017 года номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников организаций Министерства промышленности составила 727 рубля или 378,7 долл. США в эквиваленте. Темп её роста за январь-февраль 2017 года по отношению к январю-февралю 2016 года составил 115,2 процента. Темп роста реальной заработной платы в организациях Минпрома к соответствующему периоду 2016 года составил за январь-февраль 106,5 процента.

Среднемесячная заработная плата в целом по организациям, чьи работники являются членами профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», за февраль 2017 года составила 762,2 рубля или 402,8 долл. США. За январь-февраль средняя зарплата по организациям в целом составила 748,9 рубля или 390,1 долл. США. Средняя заработная плата в 500 долл. США за январь-февраль достигнута в 15 организациях. Заработная плата менее 200 долл. США в январе-феврале месяце была зафиксирована в 9 организациях.

Среднесписочная численность работников организаций отрасли, анализируемых по уровню средней заработной платы (152 организации), за январь-февраль 2017 года уменьшилась на 1700 человек.

По состоянию на 1 января 2017 года Белорусский профсоюз работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» объединял 256 первичных профсоюзных организаций, в структуре которых 1894

цеховые организации и 5183 профгруппы. В составе «БЕЛПРОФМАШа» функционируют Гомельское, Гродненское и Могилевское областные отделения профсоюза.

КАЗАХСТАН

В столице страны Астане 13 апреля прошел семинар по вопросам организации, нормирования и оплаты труда, организованный Отраслевым горно-металлургическим профсоюзом «Казпрофметалл». В его работе приняли участие руководители и представители профсоюзных организаций 30 предприятий отрасли, коллеги из Горно-металлургического профсоюза России, а также работники аппарата «Казпрофметалла» - всего 43 человека.

Выступая перед собравшимися, председатель профсоюза А.Ж. Нуралин рассказал о социально-экономическом положении отрасли, результатах работы некоторых предприятий и о работе профсоюза по защите трудовых прав и социально-экономических интересов горняков и металлургов. С лекцией перед участниками семинара выступил доктор экономических наук, директор Казахстанского НИИ труда С.Х.Берешев.

В процессе обучения активно обсуждались вопросы, связанные с нормированием и оплатой труда; порядком и процедурой учета мнений работников при принятии актов работодателем; ролью социального партнерства в организации нормирования и оплаты труда; требованиями законодательства по разработке соглашений в части оплаты труда; проблемами при разработке отраслевых соглашений; единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, а также квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

По итогам семинара всем участникам были вручены сертификаты об успешном прохождении обучения.

19 апреля в г. Шахтинске профсоюзом угольщиков «Қорғау» было проведено расширенное заседание профкомов предприятий угольного департамента компании «АрселорМиттал Темиртау». В его

работе приняли участие руководители и представители профсоюзных организаций угольщиков и металлургов АО «АрселорМиттал Темиртау», территориальной организации профсоюзов Карагандинской области, областного управления по инспекции труда, представители администрации компании, а также бывшие работники, получившие травмы в результате несчастных случаев при исполнении своих трудовых обязанностей. От Отраслевого горно-металлургического профсоюза «Казпрофметалл» в заседании участвовал заместитель председателя профсоюза Б.Ж.Мусин.

В ходе встречи обсуждались вопросы, связанные с повышением заработной платы, процессом переговоров по заключению нового коллективного договора, индексацией заработной платы и финансированием детского лагеря «Орлёнок». В результате профсоюз угольщиков «Қорғау» обратился к руководству АО «АрселорМиттал Темиртау» с требованием повысить заработную плату работникам на 30 процентов. Это требование было поддержано Б.Ж.Мусиным, который, обращаясь к руководству компании, напомнил о договоренности Отраслевого профсоюза с объединением работодателей о том, что при перезаключении соглашений и коллективных договоров на предприятиях уровень заработной платы, социальных льгот и гарантий не может быть ниже существовавших на момент их принятия.

РОССИЯ

Госдума приняла 7 апреля в первом чтении законопроект, который обяжет работодателей обеспечивать участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов организаций (инициатива профсоюзных депутатов Андрея Исаева и Михаила Тарасенко).

Законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в целях обеспечения участия представителей работников в коллегиальных органах управления организаций» поступил в Госдуму год назад, но только 23 марта 2017-го Комитет по труду рекомендовал принять документ в первом чтении.

С думской трибуны 7 апреля его представил член профильного комитета, зампред ФНПР Андрей Исаев:

- Очень часто в условиях кризиса работодатели принимают решения необоснованные, не вполне социально ответственные, непонятные для трудового коллектива. Предлагаемая мера позволит представителям работников присутствовать на заседаниях коллегиальных органов управления организаций, получать в полном объеме информацию, высказывать точку зрения трудящихся. Мы уверены, что осведомленность работников о планах по развитию предприятий будет способствовать социальному партнерству и, в конечном счете, справедливости и социальному миру.

Депутат также напомнил, что закон о профсоюзах уже позволяет работникам иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организаций (ч. 3 ст. 16), однако такое право профсоюзов до сих пор не подкреплено соответствующей обязанностью работодателей. Кроме того, 21-я статья Европейской социальной хартии (ратифицирована РФ) предполагает безусловное право работников и их представителей на получение информации и обсуждение с работодателями вопросов финансово-экономического развития предприятий. Тем не менее на предложенный законопроект поступили отрицательные заключения от объединений работодателей и правительства.

Авторы законопроекта посчитали, что права совещательного, а не решающего голоса вполне достаточно, чтобы получать необходимую информацию и доносить позицию работников до работодателя. А если решение последнего пойдет вразрез с мнением трудового коллектива, то всегда можно воспользоваться механизмом коллективного трудового спора.

УКРАИНА

В Учебно-методическом центре ПМГУ (г. Днепр, бывший Днепропетровск) состоялся семинар для профсоюзных работников на тему: «Профессиональные стандарты как основа в развитии профессионального обучения». Семинар открыл председатель ЦК ПМГУ С.Комышев, который остановился на основных проблемах

профессионального обучения работников и специалистов предприятий горно-металлургической отрасли. Он обратил внимание на то, что на фоне растущей безработицы по-прежнему ощущается нехватка кадров, особенно высококвалифицированных, владеющих современными знаниями и навыками. А система образования Украины не всегда может обеспечить рынок труда согласно новым требованиям и сама нуждается в реформировании.

С лекциями на семинаре выступили: председатель отраслевого совета Федерации металлургов Украины Е.Колесникова, заместитель директора департамента профессионального образования Министерства образования и науки Украины Е.Мирошниченко, ведущий менеджер по профессиональному обучению ООО «Метинвест Холдинг» Е.Савенко. Они представили свои идеи и наработки, рассказали о системе профессиональных стандартов некоторых европейских стран, о преобразованиях, которые сейчас происходят в государственной системе профобразования. Новые профессиональные стандарты должны прийти на смену устаревшим квалификационным характеристикам, а разработанные на их основе общеобразовательные стандарты - существенно улучшить профессиональную подготовку работников.

И докладчики, и слушатели высказали мнение, что при выполнении этой работы очень важно участие профсоюза как социального партнера. Ведь профактивисты, общественные инспекторы труда знают особенности многих рабочих профессий, могут дополнить теоретическую базу ценными данными о выполняемых функциях и загрузке работников.

11 апреля в гостях на «Запорожстали» побывала делегация профсоюзных активистов компании «АрселорМиттал Кривой Рог». Криворожские металлурги приехали перенять опыт работы своих товарищей-металлургов в сфере охраны труда, пожарной безопасности и организации питьевого режима. Встреча профсоюзных активистов проходила в профкоме комбината. Его председатель Л.Анисимов рассказал гостям о социальной политике на ПАО

«Запорожсталь». При этом он отметил, что залогом успешной работы являются высокие производственные результаты, сплоченный высокопрофессиональный трудовой коллектив и конструктивный социальный диалог администрации и профсоюзного комитета.

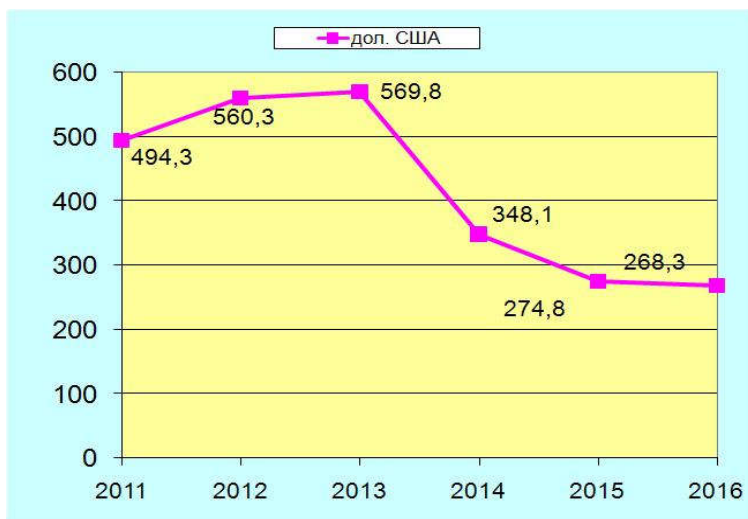
- Сегодня одним из приоритетов на «Запорожстали» является охрана труда. Все, что связано с ней, находится под личным контролем генерального директора Р.Шурмы, – отметил Л.Анисимов.

Перед гостями выступили начальник отдела охраны труда А.Дебелый и ведущий специалист по питанию дирекции по персоналу О.Майборода. Они поделились опытом работы комбината в сфере охраны труда и пожарной безопасности, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и спецодеждой, ее стиркой и ремонтом, а также рассказали о том, как организованы питьевой режим и питание работников комбината.

Для гостей из Кривого Рога была организована экскурсия по заводу. Они посмотрели бытовые помещения ЦГПТЛ, медицинский пункт, столовую, спортивный зал и другие объекты. Итоги обмена опытом подводились в санатории-профилактории комбината. В ходе «круглого стола» криворожане рассказали, что были приятно удивлены организацией работы по охране труда на «Запорожстали», отметили большое количество зелени и чистоту на территории предприятия. В завершение встречи они поблагодарили запорожсталевцев за радушный прием и пригласили их в гости.

Трудовые коллективы четырёх шахт Криворожского железорудного комбината (КЖРК) приостановили свою работу, выдвинув справедливые требования о повышении заработной платы. На такие действия людей толкнула невозможность другим путем добиться справедливой оплаты своего труда. Нынешняя зарплата не позволяет им нормально жить, покрывать необходимые затраты в условиях постоянного роста цен и тарифов на ЖКХ. Поэтому недовольство в коллективах растёт. При постоянном уменьшении численности персонала производственная нагрузка на оставшихся

работников увеличивается, их заработная плата падает (см. диаграмму), а прибыль компании остается стабильно высокой.



Между тем, Отраслевым соглашением по горно-металлургическому комплексу Украины предусматривается повышение уровня средней заработной платы не менее чем на 18 процентов. В 2016 году на КЖРК этот уровень не был достигнут - средняя зарплата здесь выросла только на 9 процентов. Аналогичная ситуация и на других горнодобывающих предприятиях.

Требования профсоюза металлургов и горняков Украины о повышении заработной платы не находят понимания у работодателей не только на уровне отдельных предприятий, но и на уровне отрасли. Об этом свидетельствует с трудом идущий процесс переговоров по заключению нового Отраслевого соглашения. Основным камнем преткновения являются размер тарифа первого разряда и требования повышения заработной платы. Принимать предложения профсоюзной стороны работодатели не хотят, в результате чего и развернулись события на КЖРК.

Справедливые требования горняков железорудного комбината поддержал Криворожский городской комитет ПМГУ.

ТАДЖИКИСТАН

Итоги работы профсоюза «Таджикметалл» за первый квартал 2017 года рассмотрены на очередном заседании исполкома ЦК профсоюза, состоявшемся 15 апреля с.г. С докладом на эту тему выступил председатель ЦК профсоюза А.Х.Холиков. Он отметил, что валовой внутренний продукт за рассматриваемый период по оперативным данным увеличился на 6,5 процента по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Объем выпуска промышленной продукции увеличился на 19,4 процента (в сопоставимых ценах). Выросла и номинальная заработная плата работников – на 17,4 процента при росте цен на 6,2 процента.

Что же касается средней заработной платы по горно-металлургической отрасли, то она снизилась в первом квартале нынешнего года на 41,3 сомони и составила 1178,5 сомони. В числе причин такого падения следует назвать приостановку работы части производств из-за схода лавины на золотодобывающем предприятии ООО «Покруд», снижение добычи на предприятии «Тиллои Тоджик» и др.

Увеличилась суммарная задолженность по заработной плате, которая образовалась вследствие приостановки производства на Адрасманском ГОКе и в Адрасманском шахтостроительном управлении, Исфаринском гидрометаллургическом заводе «Тамохуш-ИГЗ. Также имеют задолженности по выплате заработной плате ГУП «Чамаст» и управление Агентства по государственным закупкам товаров, работ и услуг при правительстве Республики Таджикистан.

Технической инспекцией труда ЦК профсоюза проводилась профилактическая работа на предприятиях отрасли по контролю за соблюдением законодательства по охране труда. Тем не менее, за первый квартал 2017 года на предприятиях отрасли произошло три несчастных случая. В ходе проверок состояния охраны труда на ГУП «ТАЛКО» выявлена низкая обеспеченность работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты и личной гигиены.

На заседании исполкома были рассмотрены и другие вопросы. В частности, утверждено Соглашение о сотрудничестве и взаимопомощи между профсоюзом «Таджикметалл» и профсоюзом работников металлургических и машиностроительных отраслей промышленности Узбекистана («Узметмашсаноат»), принято решение о созыве очередного пленума ЦК «Таджикметалла», об участии представителей профсоюза в семинарах в Анкаре и Кишинёве, о проведении праздничных мероприятий в связи с Днем международной солидарности трудящихся 1 мая, Днем победы 9 мая и Днем национального единства 27 июня.

В Европейском «ИндустриАЛЛе»

ОПИРАЯСЬ НА ВНУТРЕННИЙ СПРОС

Европейский «ИндустриАЛЛ» включился в компанию за повышение заработной платы, начатую Международной конфедерацией профсоюзов. Как показало время, ни одна из стран, где были введены меры жесткой экономии, так и не восстановила экономику. Хуже того, они все еще находятся в состоянии кризиса, когда уровень потребления на четверть ниже, чем был в 2008 году. Говоря об этом, генеральный секретарь Европейского «ИндустриАЛЛа» Люк Трайэнгл отметил: на протяжении нескольких лет урезание зарплат рассматривались в качестве единственного средства восстановления экономики. Но это так и не привело к оздоровлению ситуации. Все это лишь усилило стагнацию, увеличило рост неравенства, вызвало социальные лишения и нищету. Люк Трайэнгл добавил, что для профсоюзов приоритетным является

преодоление разрыва в уровнях зарплаты, ее повышение с целью выравнивания уровней оплаты труда в Западной и Восточной Европе.

Европейский «ИндустриАЛЛ» уже давно призывает к этому и теперь настало время для выработки политики оздоровления экономики на основе повышения внутреннего спроса. Необходима «модель роста», основанная на зарплате и спросе. Именно поэтому повышение зарплаты должно быть поставлено первым пунктом повестки дня, как на европейском, так и на национальных уровнях. Дело в том, что именно работники заплатили самую высокую цену за кризис, а в некоторых странах до сих пор продолжают её платить. Пришло время возместить работникам их потери.

Такой подход вступает в противоречие с неолиберальной практикой, имевшей место в европейской экономике в последние десятилетия. В соответствии с ней людей всячески убеждали, что в дни кризиса несправедливо требовать повышения зарплаты. Профсоюзы должны преодолеть эту тенденцию. Требование роста оплаты справедливо и обоснованно. Даже Международный валютный фонд признает, что необходимы изменения политики в отношении покупательной способности и инвестиций. Поэтому и европейским политикам и национальным правительствам пора начать действовать и разрабатывать конкретные предложения в данном направлении.

Также недопустим разрыв в оплате труда между различными регионами Европы и, в особенности, ее западными и восточными частями. Для Европейского «ИндустриАЛЛа» абсолютно неприемлемо, когда работники одной и той же компании или сектора производства, выполняющие одинаковую работу, с аналогичной производительностью труда, но находящиеся в разных странах, получают разную зарплату. Надо действовать сообща, солидарно, чтобы добиться прогресса в деле повышения уровней оплаты труда.

- Устанавливая минимальную зарплату, гарантирующую достойную жизнь каждому работнику в Европе, мы сделаем шаг в правильном направлении, - отметил Люк Трайэнгл. - Если мы хотим достичь равенства и справедливой конкуренции, решить проблему социального демпинга, нам необходимо срочно поддержать повышение зарплат. Мы должны сосредоточиться на укреплении

структур, ведущих коллективные переговоры, восстанавливать их там, где они были разрушены или до сих пор не существовали. Наличие института объединений работодателей и сильных профсоюзов позволяет решить вышеназванные задачи, добиться обеспечения работников достойными зарплатами и надлежащими условиями труда. Такова единственная альтернатива разорительной политике последних лет. Надо поднять платежеспособность людей, создать больше качественных рабочих мест, надежных структур для ведения коллективных переговоров, которые бы охватывали как можно больше работников.

Международный отдел ЦС ГМПР

ПАМЯТИ ТОВАРИЩА

Исполком Международного объединения профсоюзов трудящихся горно-металлургической промышленности (Профцентр «Союзметалл») с глубоким прискорбием сообщает о том, что 16 мая 2017 г. на 72-м году жизни после тяжелой болезни скончался **Иван Андреевич КОЛЕСНИК**, на протяжении многих лет руководивший Белорусским профсоюзом металлстов.

Практически вся его жизнь была связана с этим отраслевым профсоюзом. Окончив Днепропетровский горный институт, он получает направление на работу в Белоруссию. Здесь, на заводе «Вторчермет» происходит его становление как специалиста, организатора производства. Он трудится начальником цеха, заместителем главного энергетика. Талантливый инженер, прекрасный организатор быстро снискал уважение трудового коллектива и был выдвинут на профсоюзную работу в качестве председателя профкома.

В начале 90-х И.А.Колесник избирается заместителем председателя, а вскоре и председателем Республиканского комитета Белорусского профсоюза металлистов. В этом качестве он принимает активное участие в создании Профцентра «Союзметалл» - в составе рабочей группы является одним из разработчиков устава нашего Международного объединения, впоследствии участвует в его становлении и укреплении.

Ивана Андреевича глубоко уважали и ценили не только в своей стране, но и в других государствах, где действуют членские организации Профцентра. Он щедро делился с коллегами опытом своей работы, интересовался, как обстоят дела в родственных профсоюзах стран Содружества. На базе возглавляемого им профсоюза не раз проводились международные мероприятия Профцентра «Союзметалл», заседания его исполкома, учебные семинары. Они проходили на высоком организационном уровне, получали хорошие отзывы участников.

До ухода на пенсию в прошлом году И.А.Колесник некоторое время работал помощником председателя РК Белорусского профсоюза металлистов. И на любом посту, который бы он не занимал, его всегда отличала преданность делу, постоянное стремление прийти на помощь людям труда, защитить их права и насущные интересы. Он был светлым, оптимистичным человеком, наделенным прекрасным чувством юмора. Таким он навсегда и останется в нашей памяти.

Руководители членских организаций Профцентра «Союзметалл», все, кто знал Ивана Андреевича Колесника, испытывают чувство глубокой скорби в связи с невосполнимой утратой, приносят свои соболезнования родным и близким покойного, товарищам по работе, всем, кто знал и любил этого замечательного человека.

Исполком Профцентра «Союзметалл»

**Бюллетень зарегистрирован в Министерстве
Печати и информации РФ
Рег. № 012248 от 4 марта 1994 г.**

**Бюллетень издается с 1990 года,
выходит раз в квартал**

**Адрес редакции «Информационного бюллетеня»:
127994, г. Москва, ул.Б.Дмитровка, 5/6
Профцентр «Союзметалл».
Телефоны: (495) 692-85-55, (495) 692-67-20
Телефакс: (495) 692-50-07
E-mail: souzmetal@mail.ru**

Компьютерная верстка – Т.А. Наумченко

Заказ Объем 3,0 печ. листа Тираж 250 экз.
