



International
Labour
Organization



QAZAQSTAN RESPUBLIKASYNYŇ
KÁSIPODAQTAR
FEDERATSIASY

СБОРНИК

материалов международного круглого стола

**«ИНКЛЮЗИВНОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ
ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ – ПРОФСОЮЗНАЯ
ПОЛИТИКА ДЛЯ СМЯГЧЕНИЯ
ПОСЛЕДСТВИЙ КРИЗИСА»**

г. Нур-Султан, май 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Информационное сообщение.....	4
1. Выступление председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан С.Т. Даулеталина.....	6
2. Приветственное слово председателя Федерации независимых Профсоюзов Таджикистана Маликшо Нематзода.....	9
3. Выступление заведующего сектором Европы и Азии деятельности трудящихся Международной организации Труда С. Гловацка.....	13
4. Выступление директора бюро по деятельности трудящихся АСТРАВ/ МОТ Марии Хелены Андре.....	24
5. Выступление главного специалиста по деятельности трудящихся, Бюро МОТ для стран восточной Европы и Центральной Азии Александрии Гоча.....	31
6. Вступительное слово и выступление заместителя председателя Федерации профсоюзов Казахстана Жумагельдиевой Г.А.....	47
7. Выступление заведующего отделом организационной работы аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана Камолиддин Исроилова.....	65
8. Выступление заместителя председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана Исмоил Файзизода.....	72
9. Выступление заместителя председателя Федерации	

профсоюзов Кыргызстана	
Бабаевой Рысгуль	
Белековны.....	78
10. Выступление председателя Комитета по социально-экономическим отношениям и социальному партнерству Федерации профсоюзов Республики Казахстан	
Кенжебулат	
С.К.....	
.....	101
11. Выступление заведующего отделом по защите социально-экономических интересов трудящихся аппарата Федерации профсоюзов	
Узбекистана,	к.т.н.
М.Исаева.....	
.....	111

Информационное сообщение

В столице Казахстана под эгидой Международной организации труда (МОТ) в рамках двухдневной Региональной конференции для профсоюзов Центральной Азии: «Инклюзивность, устойчивость и жизнестойкость – профсоюзная политика для смягчения последствий кризиса» национальные профцентры Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана поделились опытом, обсудили меры по стабилизации социально-трудовой сферы в постпандемийный период и выработали совместные предложения по сотрудничеству с АСТРАВ/МОТ.

Участники конференции ознакомились с основными аспектами Глобального призыва к действиям по восстановлению после кризиса COVID-19, принятого Международной конференцией труда в июне прошлого года и представили информацию о деятельности национальных профцентров стран Центральной Азии в период пандемии по защите прав и интересов трудящихся.

Вопросы трудовых споров в современных реалиях приобретают все большее значение, в условиях глобализации транснациональные компании не всегда участвуют в развитии трудовых отношений. Поэтому принятая в 1977 году «Декларация МОТ о многонациональных компаниях» актуальна и по сей день, а общепринятые международные стандарты и конвенции носят обязательный характер.

Во время регионального профсоюзного форума заведующий отделом Европы и Центральной Азии АСТРАВ/МОТ Сергеус Гловацкас презентовал участникам учебное пособие МОТ для организаций работников «Преодоление кризисов, возникающих в результате конфликтов и стихийных бедствий».

Другой не менее актуальный документ с рекомендациями – Руководство АСТРАВ «Декларация МОТо многонациональных компаниях: что в ней для трудящихся? Пути реализации» лидерам национальных профцентров представил старший специалист по работе с трудящимися Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Гоча Александрия.

**Председатель Федерации профсоюзов
Республики Казахстан
ДАУЛЕТАЛИН
Сатыбалды Телагысович**



Добрый день, уважаемые друзья, коллеги!

Я рад приветствовать Вас на казахстанской земле! Добро пожаловать!

Наше мероприятие впервые после пандемии проходит в офлайн формате, на котором присутствуют его главные инициаторы – представители Международной организации труда.

Федерация профсоюзов Республики Казахстан безоговорочно поддержала инициативу Международной организации труда о проведении в столице Казахстана международной региональной конференции на тему «Инклюзивность, устойчивость и жизнестойкость – профсоюзная политика для смягчения последствий кризиса».

В июне прошлого года Международная конференция труда приняла Глобальный призыв к действиям по восстановлению после кризиса COVID-19, ставшего глобальными повлиявшего на жизнь всего человечества.

Мы, как часть международного профсоюзного движения, поддерживаем провозглашенную политику выхода из экономического кризиса и смягчения его последствий, обеспечивающую инклюзивность, устойчивость и жизнестойкость.

За два с лишним года с начала пандемии коронавирусной инфекции деятельность профсоюзов протекала в сложнейших социально-экономических условиях по всему миру.

В Казахстане с момента объявления чрезвычайного положения, а затем и пандемии, Федерацией профсоюзов были приняты все возможные меры по поддержке граждан, об этом подробно сегодня расскажут мои коллеги.

Отмечу, что инициативы и обращения Федерации профсоюзов нашли поддержку со стороны наших соцпартнеров в лице Правительства РК.

Сегодня одним из приоритетных направлений деятельности Федерации профсоюзов Республики Казахстан является укрепление взаимодействия с международными организациями, в том числе с Международной организацией труда (МОТ), национальными профцентрами зарубежных стран, активное участие в мировом профсоюзном движении.

Федерация продолжает процесс инициирования ратификации Республикой Казахстан наиболее важных конвенций МОТ, направленных на дальнейшую имплементацию международных стандартов и норм в национальное законодательство, мы добились совместно с республиканскими объединениями профсоюзов включения в Генеральное соглашение вопроса ратификации 20 конвенций МОТ.

В октябре прошлого года делегация Федерации профсоюзов Республики Казахстан во главе с Председателем побывала с рабочим визитом в штаб-квартире Международной организации труда (МОТ) в Женеве и в офисе Международной конфедерации профсоюзов (МКП) в Брюсселе. Достигнута также договоренность по реализации ряда проектов совместно с МОТ и МКП в 2022 году. Сегодняшняя конференция – пример практической реализации этих планов.

На сегодняшний день Федерацией налажено сотрудничество с 37 организациями из числа зарубежных профцентров и международных организаций, в том числе из системы Организации Объединённых Наций (ООН) – Международная организация труда (МОТ), Международная организация по миграции (МОМ), ООН–Женщины.

Сотрудничество в Центральном-Азиатском регионе вышло

на новый уровень. В Ташкенте был подписан исторический документ об учреждении Совета профсоюзов стран Центральной Азии, целью которого является консолидация действий членов СПСЦА по защите социально-трудовых, профессиональных, экономических прав, и интересов работников, а также прав и гарантий деятельности профессиональных союзов.

В планах на 2022 год, полагаем целесообразным, совместно поработать над достижением следующих задач:

- в целях дальнейшего укрепления связей с профсоюзными центрами зарубежных стран, необходимо активизировать двусторонние и многосторонние связи с партнерами для выработки общей позиции и поддержки наших действий на мировом уровне;

- в сотрудничестве с МОТ считаем, что необходимо применить поэтапный подход и сфокусировать свои действия на нескольких узких задачах с учетом того, что в Казахстане 2022 год обозначен годом социального партнерства. Мы намерены планомерно и эффективно продолжить совместную работу с МОТ и в этом направлении.

Уважаемые друзья, коллеги!

Еще раз приветствую Вас на нашей гостеприимной земле! Желаю нам всем плодотворной работы в течение двух дней конференции. Уверен, мы рассмотрим все предложения и опыт наших коллег и примем соответствующие рекомендации для наших правительств, которые позволят минимизировать негативные последствия кризиса, вызванного COVID-19.

**Председатель Федерации независимых
Профсоюзов Таджикистана
НЕМАТЗОДА
Маликшо Махмадшоевич**



Доброе утро уважаемые коллеги!

Уважаемые Мария Хелена Андре, Господин Сатыбалды Телагысович,
Господа Сергеус Гловацкас и Гоча Александрия!

Прежде всего, хочу лично поблагодарить наших коллег из Федерации профсоюзов Республики Казахстан за организацию столь важного мероприятия, которое проходит в прекрасной столице Казахстана городе Нур-Султан, при поддержке МОТ-АКТРАВ.

Несомненно, тема очень важна для профсоюзных организаций в свете тех вызовов и перемен условий трудовых отношений, которые сопутствовали при распространении новой коронавирусной инфекции «КОВИД-19». За последние 2 года, когда в странах мира были введены чрезвычайные меры и закрылись границы, нарушились традиционные экономические связи, ограничения в продвижении товаров и услуг все эти ограничения повлияли на качество жизни и уровень доходов работников.

В Таджикистане, как и в других странах от пандемии пострадали в первую очередь сфера логистики, туризма, обслуживания, торговли, ресторанного бизнеса, строительства, услуг. Особо хочу подчеркнуть труд работников сферы здравоохранения, которые были на передовой борьбы с коронавирусом. При поддержке МОТ о

работе наших медиков было снято несколько социальных роликов и один из этих роликов мы сегодня привезли для демонстрации.

Нужно отметить, что в условиях пандемии Правительством Республики Таджикистан были предприняты соответствующие меры по смягчению и преодолению кризиса в экономике.

Официально в Таджикистане о распространении пандемии было объявлено 30 апреля 2020 года и за этот период заразились этой болезнью 17.786 человек, умерли 125 человек. Официально в стране не был объявлен карантин, но все мероприятия по противодействию коронавирусной инфекции «КОВИД-19» были возложены на Республиканский штаб, который возглавил Премьер-министр Республики Таджикистан. Соответственно, были приняты меры по смягчению социальной среды, были объявлены моратории на все виды проверок, наиболее пострадавшие отрасли, такие как туризм, транспорт, аграрный сектор, сфера услуг, питание, торговля.

Также, профсоюзными организациями республики в период пандемии были предприняты ряд мероприятий по социальной защите работников. От имени Федерации независимых профсоюзов Таджикистана в начале 2020 годов Правительство Республики Таджикистан было внесено предложение об временном использовании средств государственного социального страхования в размере 1,4 процента, которое предусмотрено на оздоровление, использовать для приобретения медикаментов, средств индивидуальной защиты и организации диетического питания. Данное предложение было одобрено и с января 2021 года было внесено изменение и это право реализуется на постоянной основе. По предложению отраслевого профсоюза здравоохранения Федерация внесла предложение в проект Генерального соглашения на 2021-

2023 годы вопрос о признании профессиональным заболеванием КОВИД для работников сферы здравоохранения.

Роль МОТ в вопросах оказания помощи и поддержки в ковидный период трудно переоценить. Нам была оказана всемерная помощь в укреплении потенциала профсоюзов, техническая помощь, помощь в создании локальной сети интернет и модернизации веб-сайта Федерации, за истекший период при содействии МОТ в 2021 году было проведено несколько региональных конференций с профсоюзами Узбекистана и отраслевыми профсоюзами сферы здравоохранения Таджикистана и Узбекистана, в апреле текущего года был проведён региональный семинар с участием специалистов Казахстана, Таджикистана и Узбекистана, в общем при поддержке МОТ только в 2021 году было проведено свыше 40- семинаров, конференций, встреч, учебных программ для профсоюзного актива республики, пользуясь случаем хочу выразить мою благодарность лично Вам госпожа Мария Хелена Андре за ту помощь и поддержку, которую нам оказала Международная Организация Труда. Надеюсь, в будущем наша совместная работа будет развиваться столь динамично на благо укрепления принципа трипартизма в республике.

В этот сложный период пандемии особенно значимым для нас профсоюзов является принцип солидарности, опыт показал, что интеграция национальных Профцентров в вопросах взаимной поддержки и обмена опытом по преодолению кризиса новый этап развития регионального сотрудничества. Исходя из принципа солидарности и общности интересов в ноябре 2021 года в городе Ташкенте было подписано Соглашение об образовании регионального Объединения Профсоюзов Казахстана, Таджикистана и Узбекистана. Это уникальная площадка, где мы можем

совместно сотрудничать и решать на региональном уровне вопросы и проблемы социального и правового характера и продвигать принципы трипартизма на региональном уровне.

Надеюсь, что в ходе работы сегодняшней конференции состоится полезная дискуссия по повестке дня, обмен опытом работы национальных Профцентров и выработана общая стратегия деятельности профсоюзов региона в свете существующих вызовов и солидарная деятельность по укреплению международного профсоюзного движения. В заключении хочу пожелать всем участникам сегодняшней нашей конференции полезной и плодотворной работы.

Благодарю за внимание!

**Заведующий сектором Европы и Азии
деятельности трудящихся
Международной организации Труда
ГЛОВАЦКАС
Сергеюс**



**Кризисы, возникающие в
▶ результате конфликтов и
стихийных бедствий: какова
роль рабочих организаций?**

АСТРАВ



План

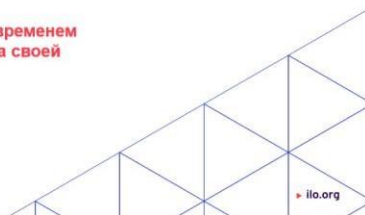
- . Текущие тенденции в отношении конфликтов и стихийных бедствий
- . Профсоюзы и конфликты и бедствия
- . МОТ и конфликты и бедствия
- . ILS и конфликты и катастрофы
- . Что могут сделать профсоюзы?

▶ Текущие тенденции - конфликты и катастрофы в 2022 году

Стихийные бедствия почти так же стары, как сам мир.

Они происходят тогда, когда их меньше всего ожидают, унося жизни и имущество в огромных размерах.

В то время как некоторые из этих катастроф со временем исчезают, другие остаются незабываемыми из-за своей серьезности и огромного воздействия.





4

Конфликты, за которыми стоит следить в 2022 году



Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

INFO from: <https://conflicts2022.crisisgroup.org/>

Войны в Эфиопии и Йемене. Надвигающаяся гуманитарная катастрофа в Афганистане. Углубляющийся политический кризис в Мьянме. Глобальные державы противостоят друг другу из-за Украины, Тайваня и ядерной программы Ирана. Плюс COVID-19 и надвигающаяся угроза чрезвычайной климатической ситуации. Остатки напряженности по всему миру выглядят все более опасными, враждующие державы враждуют между собой, создавая риск просчетов, которые могут привести к катастрофе.



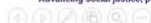
5

Организации трудящихся и мир - МКФП и МКПС

Роль профсоюзов в отстаивании долгосрочных рамок мира, безопасности и разоружения хорошо продемонстрировали все конгрессы Международной конфедерации свободных профсоюзов и ее предшественницы, Международной конфедерации профсоюзов (МКП).

На своем учредительном Конгрессе в 1949 году МКСП приняла лозунг "Хлеб, свобода и мир", утверждая, что предотвращение войны требует постоянной борьбы за всеобщее соблюдение основных прав человека и искоренение бедности и безработицы.

Advancing social justice, promoting decent work



ilo.org

► Организации трудящихся и конфликты и катастрофы

- Работники – главные жертвы конфликтов
- Во время конфликтов и катастроф не только физически страдают или погибают работники, но и рабочие места часто ощущают на себе тяжесть войны: они закрываются или, по крайней мере, подвергаются негативному воздействию; рабочих мест становится меньше или вообще нет, а доходы работников незначительны или отсутствуют.
- Это имеет ряд коллективных последствий – конфликты из-за скудных ресурсов, рост неравенства, низкий моральный дух работников, нарушение трудовых стандартов, общая нездоровая и непродуктивная атмосфера на рабочих местах.
- Это сеет еще большие разногласия и приводит к еще большему конфликту

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду



► ilo.org

► Международная организация труда

"Всеобщий и прочный мир может быть достигнут только в том случае, если он основан на социальной справедливости" Устав МОТ

МОТ ассоциируется с улучшением условий труда.

Однако она возникла в результате войны, чтобы войны не повторялись.

МОТ занимается вопросами миростроительства с момента своего основания Версальским договором в 1919 году и с тех пор занимается конфликтами и катастрофами.

Advancing social justice, promoting decent work



► ilo.org



8

Международные трудовые стандарты

- **Функции прикладных и надзорных органов ИЛС во время конфликтов и бедствий**
- **В 2017 году она приняла Рекомендацию № 205 "Занятость и достойный труд в интересах мира и устойчивости".**
- **R205 является всеобъемлющим инструментом: она затрагивает многие вопросы и напоминает о многих ИЛС**
- **R205 настаивает на том, чтобы все ее меры разрабатывались или продвигались через социальный диалог**

Advancing social justice, promoting decent work



► ilo.org



9

Основные термины

Что такое конфликт?

Что такое катастрофа?

Что такое устойчивость?

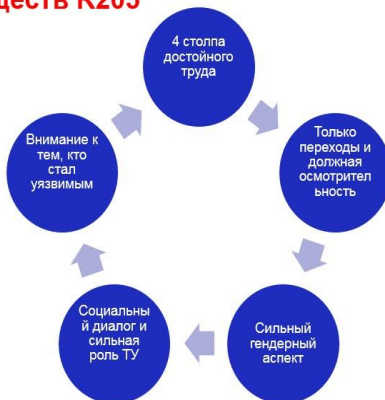
Advancing social justice, promoting decent work



► ilo.org



Некоторые примеры дополнительных преимуществ R205



Во многих отношениях можно сказать, что Рекомендация № 205 представляет собой очевидную дополнительную ценность.

Рекомендация № 205 расширяет первоначальные указания, касающиеся мер по содействию занятости при переходе от войны к миру. Например: в ней учитываются все четыре столпа Достойного труда (занятость, права, социальная защита и социальный диалог), поскольку все эти элементы актуальны в условиях кризиса.

Она ставит создание рабочих мест и достойной работы в центр профилактики, восстановления, мира и устойчивости.

Она признает сложность современного глобального контекста и многомерный характер кризисов, в то же время признавая разнообразие национальных условий и приоритетов.

В нем ярко выражена гендерная проблематика, которая отражена во многих положениях;

В нем признается важнейшая роль государственного сектора;

В нем признается важность инвестиций, направленных на обеспечение занятости;

Особое внимание во всем документе уделяется группам населения, которые стали особенно уязвимыми в результате кризиса. К ним относятся, в частности, дети, лица, принадлежащие к меньшинствам, коренные и племенные народы, внутренне перемещенные лица, инвалиды, мигранты и беженцы, а также другие лица, насильственно перемещенные через границы;

Она настаивает на необходимости справедливого перехода к экологически устойчивой экономике;

В нем упоминается необходимость того, чтобы многонациональные предприятия проявляли должную заботу о правах человека для обеспечения соблюдения прав человека и трудовых прав;

И, наконец, в нем сильно выражен аспект социального диалога и отводится большая роль социальным партнерам.

ИНФОРМАЦИЯ: должная забота = процесс управления рисками для выявления, предотвращения, смягчения и отчетности о том, как компания решает проблемы негативного воздействия на персонал.



► **Борьба с кризисами, возникающими в результате конфликтов и бедствий Учебное пособие МОТ для организаций трудящихся - Для чего оно нужно?**

- ✓ *общая цель: поощрять профсоюзы к повышению их роли в преодолении кризисов, возникающих в результате конфликтов и бедствий, в рамках R205 МОТ*
- ✓ *предлагает введение в понятия "конфликт" и "бедствие";*
- ✓ *разрабатывает основные аналитические инструменты, которые могут быть использованы для осмысления конфликтов и бедствий;*
- ✓ *более подробно рассматривает вопросы предотвращения и готовности;*
- ✓ *рассматриваются вопросы реагирования и восстановления для обеспечения мира и устойчивости;*
- ✓ *уделяет особое внимание роли международных трудовых стандартов (МТС) в продвижении достойного труда и занятости при подготовке к кризисным ситуациям всех форм и реагировании на них*



Недавно опубликованное Учебное пособие для организаций трудящихся по преодолению кризисов, возникающих в результате конфликтов и бедствий, посвящено ситуациям, которые находятся на стыке гуманитарной помощи, развития, миростроительства и жизнестойкости.

Оно способствует закреплению роли МОТ и социальных партнеров в этой области.

Руководство предлагает практические рекомендации для организаций трудящихся по принятию центральной роли в содействии предотвращению и смягчению последствий конфликтов и бедствий; участию в раннем предупреждении и обеспечении готовности; оказанию помощи в немедленном реагировании с учетом особенностей конфликта; содействию долгосрочному восстановлению; и внесению вклада в поддержание мира.

Общая цель данного пособия - стимулировать профсоюзных лидеров и профессиональный персонал организаций трудящихся к повышению их роли в преодолении кризисов, возникающих в результате конфликтов и бедствий, в рамках Рекомендации МОТ № 205. Предлагаемое обучение основывается на содержании этой рекомендации и направлено на развитие дискуссий по теме управления кризисами среди организаций трудящихся, а также в сотрудничестве с правительствами и организациями работодателей.

Благодаря усилиям по развитию потенциала организации трудящихся, организации работодателей, другие участники мира труда должны иметь возможность:

Понимать, как конфликты и бедствия влияют на рабочие места и работников.

Вносить вклад в анализ причин, последствий и движущих сил кризисов для общества и мира труда.

Признавать потенциал организаций трудящихся вносить жизненно важный вклад в предотвращение и разрешение напряженности и конфликтов, смягчение последствий бедствий, а также в усилия, связанные с обеспечением готовности, гуманитарным реагированием, восстановлением и реконструкцией, и, в конечном итоге, с установлением устойчивого мира. Особое внимание уделяется той важнейшей роли, которую организации трудящихся могут играть, наряду с организациями работодателей и правительствами, в отстаивании международных трудовых стандартов.

Признать важность укрепления прочных связей и создания альянсов с общественными институтами (включая СМИ) и проведения мероприятий, направленных на укрепление социального диалога. Это включает установление связей с региональными и

международными сетями организаций трудящихся. Модуль 1 предлагает введение в понятия "конфликт" и "бедствие". В нем рассматриваются связи между ними в условиях кризиса, обсуждаются некоторые причины и факторы такой динамики, а также подчеркивается важная роль, которую организации трудящихся могут играть в таких условиях.

Модуль 2 разрабатывает основные аналитические инструменты, которые могут быть использованы для осмысления конфликтов и бедствий, а также для размышления над исходными пунктами для содействия устойчивому миру. К ним относятся понятия "чувствительность к конфликтам" и "устойчивость", а также цикл управления кризисами: предотвращение/смягчение, готовность, реагирование и восстановление.

Модуль 3 рассматривает профилактику и готовность более подробно. Организации трудящихся являются жизненно важными участниками в предотвращении перерастания политической напряженности в насильственный конфликт и в смягчении последствий стихийных бедствий. Поэтому раннее выявление тревожных признаков является ключевым фактором, равно как и хорошая подготовка к наступлению кризисных периодов.

Модуль 4 посвящен реагированию и восстановлению в интересах мира и устойчивости. В нем рассматривается роль организаций трудящихся в немедленном реагировании на конфликты и бедствия, а также важный вклад, который они могут внести в восстановление и реконструкцию в рамках усилий по установлению устойчивого мира.

Модуль 5 посвящен роли международных трудовых стандартов (МТС) в продвижении достойного труда и занятости при подготовке к кризисным ситуациям всех форм и реагировании на них.



12

Некоторые предложения по дальнейшим действиям для TUs

- ✓ Включить вопросы мира и устойчивости в общую деятельность профсоюзов
- ✓ Создать профсоюзную сеть по вопросам мира и жизнестойкости
- ✓ Участие в онлайн-курсах по вопросам мира и устойчивости
- ✓ Включить R205 в повестку дня трехсторонних советов на уровне страны с целью повлиять на решение трехстороннего совета по вопросам мира и устойчивости к внешним воздействиям
- ✓ Использовать R205 как инструмент для создания, развития и поддержания профсоюзного движения

Advancing social justice promoting decent work

» ilo.org

**Директор бюро по деятельности
трудящихся АСТROV/МОТ
АНДРЕ
Мария Хелена**



Доброе утро всем! Я очень рада вас видеть всех вас живую в этой комнате, не через экран. Другой качественный аспект, который я хотела бы осветить это то, что мы сейчас не в масках. Я бы хотела поблагодарить своих коллег из Казахстана за эту возможность встретиться вместе с коллегами с Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Я помню свой визит в 2016 году, когда мы обсуждали лучшую координацию и совместную работу, и я очень надеюсь, что это не будет последней, а будет первой встречей в дальнейшей работе.

Солидарность - это то самое важное слово для профсоюзного движения. И я считаю, что это слово никогда не было настолько значимым и важным как сейчас.

В 2019 году МОТ отпраздновал 100-летие. И мы выработали план для создания лучшего общества и для ответных мер, вызовы которых на тот момент стояли перед нами. И декларация как раз таки дала нам те шаги, которые мы должны были предпринять по разрешению проблем, которые стоят перед нами. Как только мы начали обсуждение касательно реализации нашей декларации, нашего плана, началась пандемия. Я должна сказать, что это демократичный вирус, потому что все страны были подвержены влиянию пандемии.

К сожалению, мы потеряли миллионы жизней, среди них конечно очень много рабочих, те кто состояли в профсоюзе.

Были перед нами и такие проблемы, которые связаны с технологией, с цифровизацией, с миграцией, также климатическими изменениями и вызовами, связанными с этим. Также неравенство и несоблюдение прав трудящихся. И мы должны были быстро учиться как реагировать на пандемию. У нас не было книги-инструкций. Мы должны были учиться, просто делая работу. Я вас слушала внимательно и я вижу, что профсоюзы занимали очень важную роль в выявлении проблем и первых реакций на эти проблемы. Несмотря на то, что вирус сам по себе был демократичен и повлиял на всех, но влияние само было неравномерным. Я не считаю, что мы уже вышли с пандемии, я не считаю, что вирус завершился. Но уже есть стратегии, которые страны уже определили, что будем делать после пандемии. И как только мы выявили какие шаги нужно предпринять, случилась война. И сейчас нам нужно думать о негативных эффектах санкций, потому что он также, как и вирус повлияет на всех.

У нас есть проблема касательно энергетики. Есть проблемы, связанные с продовольственной безопасностью и обеспечением продовольствия. Финансовые затруднения из-за роста инфляции. Также есть проблемы с цепью поставок во всем мире. Также изменятся сами законы торговли. На данный момент мы должны мобилизовать все наши силы для того чтобы решить все вышеперечисленные проблемы. Профсоюзы должны будут все свои силы мобилизовать для того, чтобы решить те проблемы которые касаются неравных условий труда, эрозии в секторе соблюдении прав рабочих и социальные проблемы.

Также мы увидели проблемы касательно безопасности труда, роста безработицы, ущемления

трудовых прав женщин, молодых людей, у которых мало опыта работы и которые не имеют возможности обучиться, мигранты, которые возвращаются в свои страны из-за пандемии, так как они потеряли работу. Поэтому коллеги я хочу сказать, что на данный момент мы видим более разнообразные проблемы, которые мы должны будем решить комплексно, нежели это было в прошлом.

Что мы можем сделать? Я думаю, как раз таки в этом ключе мы должны будем с вами работать и сконцентрируемся. И очень важен обмен опыта и знаний тех стран, которые сейчас присутствуют здесь.

Какие области мы должны будем рассматривать вовремя этой конференции. Я хотела бы начать именно с проблем, на которых мы должны будем сконцентрироваться в следующие дни, потому что - это те проблемы, которые всех касаются.

Если мы вернемся к декларации МОТ, это визуально рамочная работа. На международной конференции труда в 2021 году был принят глобальный призыв к действиям, который определил инклюзивность, устойчивость и стойкость. И с устойчивым развитием вместе с повесткой 2030 мы должны будем решить постэффекты пандемии, области о которых я говорила ранее. Первое - это безопасность труда, профсоюзы должны будут обсудить какие же должны быть права. Как мы должны будем защищать те права, которые уже прописаны или уже существуют. И каким образом мы будем защищать права всех рабочих вне зависимости от контрактов которые они подписали. На данный момент это золотая возможность для нас. У нас должен быть сильный институт по труду. И мы все должны будем работать сообща, для того чтобы достичь универсальной трудовой гарантии.

И также мы должны будем больше работать в повестке по социальной защите. Как раз таки в вашей речи

было сказано, что в первичных вмешательствах мы должны защитить жизнь, доход, достаток рабочих. Что мы должны создать? Мы должны создать универсальную социальную защиту, которая защитит каждого. У нас должна быть система социальной защиты, которая будет защищать всех рабочих на рабочем месте, дома и также во время перехода со школы до работы, либо между работами, от безработицы найму, всех возрастов. Социальная защита всех рабочих и также охрана труда. Для того чтобы построить сильную систему, у нас должна быть сильная система инспекторов по охраны труда и здоровья в каждой стране.

Новый социальный контракт, который будет защищать слабые слои на рынке труда: женщины, молодежь, мигранты, работники, занятые в неформальной экономике, а также работники занятые в платформенной занятости. И мы в наших странах называем их «невидимые лица» на рынке труда. Наша задача сделать их видимыми и они должны быть защищены, независимо в какой сфере они работают. И это могут гарантировать только профсоюзы. Так что же мы хотим – мы хотим достойного труда для всех. И новый социальный контракт должен быть интегрирован с повесткой достойного труда МОТ, которая говорит о повышении качества работы, социальной защите, защите прав и социальном диалоге. И это следующий шаг, который мы должны предпринять. Социальный диалог – это то, на что мы должны будем обращать внимание. И социальные партнеры должны будут сесть за стол переговоров и выработать политику, по которой мы будем двигаться.

Профсоюзы должны быть вовлечены в дискуссии и ваше мнение должно быть учтено в политике, которая изменит мир труда. Вы должны будете работать с правительством, чтобы узнать нужды государства и выработать сильный социальный консенсус по

преодолению последствий COVID.

Также наша работа будет построена на том позитивном опыте, который мы услышим в течении этих двух дней. Но мы должны делать больше. Социальный диалог и трехсторонний диалог должны стать значимыми и результативными. Это не очередная встреча по трехстороннему партнерству – нам нужны результаты.

В национальной повестке или повестке дня ООН, повестке 2030, обозначено рамочное сотрудничество по устойчивому развитию стран и профсоюзы должны быть участвовать и вносить предложения. Не просто комментировать предложения государства и работодателей, профсоюзы должны быть в первых рядах. И это подводит меня к главному вопросу - позиция профсоюзов. Как профсоюзы преодолеют вызовы рынка труда, изменения климата и какие перемены несет это рабочим. Это заденет миллионы рабочих мест и приведет к хорошим и плохим последствиям, поскольку это приведет к новым возможностям в зеленой экономике, а также приведет к потерям рабочих мест в старом мире труда.

МОТ желает, чтобы этот переход был сконцентрирован на рабочем человеке и для этого нам нужны сильные организации, представляющие интересы рабочих. Готовы ли вы к этим вызовам?

В АКТРАВЕ мы всегда говорим, что профсоюзы должны быть активными участниками этих перемен и представлять интересы всех рабочих, не только членов своих профсоюзов. Быть в поиске новых членов и не только в традиционном рынке труда, необходимо выходить за рамки, искать членов в неформальной экономике. Мы должны привлекать молодежь к рынку труда и в профсоюзы, нам необходимо представлять женщин, нам необходимо вовлечь мигрантов и мы должны им определить место в профсоюзах и в профсоюзном движении.

Как сейчас складывается ситуация, мы можем ли это обеспечить, готовы ли профсоюзы стать активными участниками перемен. Мы в свою очередь в АКТРАВЕ работаем вместе с профсоюзами, чтобы они понимали вызовы, перед которыми они стоят. И это, как раз таки то направление, в котором мы работали. Первое у нас должен быть профсоюз, который функционирует демократично. Это начинается из внутреннего диалога и как внутри функционирует профсоюз. Поэтому внутреннее управление профсоюзе очень важно.

Важный момент каким образом вы продвигаете солидарность и внутренний диалог на уровне отраслей. Каким образом мы можем убедиться в том, что внутренне наш профсоюз работает правильно. Как мы обеспечиваем услугами членов профсоюза. Услуги - это не только отстаивать условия труда или защитить права. Это возможность для того, чтобы представить интересы в трехсторонних и двухсторонних комиссиях, учреждениях, диалогах и организовывать и мобилизовать новых членов. Я уверена, когда мы говорим о выживании была большая конкуренция между другими профсоюзами и другими общественными организациями. Когда мы говорим о функционировании рынка труда это всем понятно, что представители работников и работодателей могут быть частью этого договора. Мы можем устраивать союзы, альянсы с организациями гражданского общества. Но коллективные переговоры могут быть только между работниками и работодателями. Трехсторонний социальный диалог подразумевает собой три участника. Правительство, работодатели и профсоюзы. Я хочу сказать, что профсоюзы - это самая массовая и самая демократичная неправительственная организация. Но и конечно, мы видим, что правительству легче обратиться к неправительственным

организациям, поскольку они быстрее реагируют, но у них нет членства. Потому что они быстрее ответят, но если посмотреть кто за ними, то членов нет. Нет демократичной отчетности. Нет коллективной подготовки предложений.

Вызов для профсоюзов - это быть представительным, чтобы представлять все рабочую силу. Надо быть инновационными в тех решениях, которые мы предлагаем, а также участвовать везде. Я думаю, что для МОТ- это одно из основных целей, которые мы делаем. И здесь мы, чтобы продолжать помогать вам.

Я очень рада, что у нас сегодня встреча с четырьмя странами, которые здесь сидят вокруг стола. Каждая страна имеет свои специфичные проблемы. Конечно мы будем работать с каждым по отдельности. Вопросы и проблемы одинаковые. И цели профсоюзов должны быть действующие. Давайте работать в этом ключе. Спасибо вам огромное.

**Главный специалист по
деятельности трудящихся,
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и
Центральной Азии
АЛЕКСАНДРИЯ
Гоча**



**Трехсторонняя декларация принципов МОТ в
отношении многонациональных предприятий
и социальной политики (Декларация
многонациональных компаний)**



Гоча Александрия

Старший специалист по работе с трудящимися

Date: 12-13 маы 2022



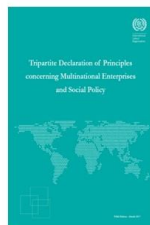
Согласованность международной политики в области ответственного делового поведения (ведения бизнеса)



► Презентация Декларации

Трехсторонняя декларация принципов МОТ в отношении многонациональных предприятий и социальной политики (Декларация многонациональных компаний)

- Принципы и подход
- Осуществление
- Операционные инструменты
- Сотрудничество с другими инструментами





О чем говорит нам название?

Трехсторонность: Принята в 1977 г. Административным советом МОТ представителями правительств, работодателей и трудящихся – сегмент МНК Административного совета МОТ регулярно рассматривает продвижение и реализацию Декларации

Декларация: политическое/моральное заявление, без процесса ратификации или присоединения

Принципы: руководство, «в основном основанное на принципах, содержащихся в международных трудовых конвенциях и рекомендациях»

Многонациональные (и национальные) предприятия: отражать передовой опыт для всех

Социальная политика: охват всей Повестки достойного труда и вклад в достижение ЦУР

► ilo.org



Декларация МНК: живой документ



Март 2017:
МОТ пересматривает свою знаменательную Декларацию о
Многонациональных предприятиях
Административный совет МОТ принял предложенный
пересмотренный текст на основе консенсуса и при полной
поддержке всех региональных групп, работодателей и
работников.



► ilo.org



Декларация МНК

Это единственный глобальный трехсторонний инструмент для обеспечения инклюзивного, ответственного и устойчивого ведения бизнеса...

...и единственный инструмент МОТ, который непосредственно касается предприятий, а также правительств, организаций работодателей и работников в отношении социальной политики и инклюзивной, ответственной и устойчивой деловой практики.



► ilo.org



Декларация МНК – ее цель

1

Целью настоящей Декларации является поощрение того положительного вклада, который многонациональные предприятия могут внести в экономический и социальный прогресс и обеспечение достойной работы для всех

2

а также свести к минимуму и устранить трудности, которые могут возникнуть при их различных операциях.

► ilo.org



Декларация МНК – ее подход

Рекомендации адресованы:



Advancing social justice, promoting decent work

Дифференциация ролей и
обязанностей между различными
участниками

Сотрудничество и консультации

Диалог на всех уровнях

Между государством и социальными
партнерами (социальный диалог)

Внутри предприятий между руководством и
работниками (производственные отношения)

Между правительством, социальными
партнерами и многонациональными
предприятиями (трехсторонний плюс диалог)

Между странами происхождения и пребывания
многонациональных предприятий
(трансграничный социальный диалог)

► ilo.org



Рекомендации Декларации МНК

В значительной степени основаны на стандартах МОТ (декларациях МОТ, международных трудовых конвенциях и рекомендациях, кодексах практики МОТ, руководящих принципах и других руководствах) – перечислены в Приложении I.

Соответствуют ролям и обязанностям, изложенным в концепции «защита, уважение и средства правовой защиты» в отношении бизнеса и прав человека, как это отражено в Руководящих принципах ООН в области бизнеса и прав человека.

Обязанность государства защищать – законы и политику, меры и действия, в том числе в области управления рынком труда и государственной инспекции труда + продвижение передового опыта среди предприятий

Корпоративная ответственность – политика и практика, комплексная/надлежащая проверка + согласование с национальными приоритетами развития

Доступ к средствам правовой защиты – трудовые отношения – рассмотрение жалоб – урегулирование трудовых споров

Advancing social justice, promoting decent work

► ilo.org



Международные трудовые нормы для правительств и предприятий



Рекомендации для правительств и предприятий по пяти направлениям

<p>Общие правила</p> <ul style="list-style-type: none"> - Уважение национального законодательства и государственного суверенитета - Основные принципы и права в сфере труда - Провести должную осмотренность - Консультации между правительствами стран базирования и принимающих стран 	<p>Трудоустройство</p> <ul style="list-style-type: none"> - Содействие занятости - Социальная защита - Принудительный труд - Детский труд - Равенство возможностей и обращения - Гарантия занятости 	<p>Обучение</p> <ul style="list-style-type: none"> - Национальная политика в области профессиональной подготовки и ориентации, тесно связанная с занятостью - Предоставление возможности тренинга и обучения на протяжении всей жизни 	<p>Условия работы и жизни</p> <ul style="list-style-type: none"> - Заработная плата, льготы и условия труда - Охрана труда 	<p>Трудовые отношения</p> <ul style="list-style-type: none"> - Свобода ассоциации и право на организацию - Коллективные переговоры - Консультация - Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб - Разрешение трудовых споров
--	--	--	---	--

ilo.org



Общие правила

Пункт 8-12

- Уважение к верховенству закона
- Реализация ОППТ/FPRW
- **Должная осмотрительность**
 - Согласование с национальными приоритетами развития
 - Страна Происхождения и Принимающая

► ilo.org



International
Labour
Organization

Некоторые примеры принципов

13

Статья 9

Все стороны должны способствовать реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и последующей деятельности, принятой в 1998 году.

Все члены, даже если они не ратифицировали основные рассматриваемые конвенции обязаны... уважать, поощрять и реализовывать... принципы, касающиеся основных прав, являющиеся предметом этих конвенций, а именно:

- свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;
- ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда;
- эффективное искоренение детского труда; и ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости.

Правительствам государств, которые еще не ратифицировали конвенции об основных принципах и правах в сфере труда, признанные в Декларации 1998 года, настоятельно предлагается сделать это.

Многонациональные предприятия своей деятельностью могут внести значительный вклад в достижение ее целей.

Статья 10 – соответствие Руководящим принципам предпринимательской деятельности и правам человека ООН

d) Предприятия, в том числе многонациональные, должны проявлять должную осмотрительность, чтобы выявлять, предотвращать, смягчать и отчитываться о том, как они устраняют свое фактическое и потенциальное неблагоприятное воздействие, связанное с международно признанными правами человека, понимаемое, как минимум, как выраженное в Международной Декларации о правах человека и принципы, касающиеся основных прав, изложенные в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

e) Этот процесс [должной осмотрительности] должен включать конструктивные консультации с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими заинтересованными сторонами, включая организации работников, в зависимости от размера предприятия, характера и контекста деятельности. Для достижения цели Декларации МНК этот процесс должен учитывать центральную роль свободы ассоциации и коллективных переговоров, а также трудовых отношений и социального диалога как непрерывного процесса.

Некоторые примеры принципов

14

Статья 12

Правительствам принимающих стран следует продвигать надлежащую социальную практику в соответствии с настоящей Декларацией среди многонациональных предприятий, действующих на их территории.

Правительствам стран базирования следует продвигать надлежащую социальную практику в соответствии с настоящей Декларацией среди своих многонациональных предприятий, работающих за границей, принимая во внимание социальное и трудовое право, правила и практику принимающих стран, а также соответствующие международные стандарты.

Правительства как принимающей страны, так и страны базирования должны быть готовы проводить консультации друг с другом всякий раз, когда возникает необходимость, по инициативе любой из них.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



Занятость

Пункт 13-36

- Содействие занятости
- Социальная защита
- Принудительный труд
- Детский труд
- Равенство
- Гарантия занятости

ilo.org

Некоторые примеры принципов



International
Labour
Organization

Статья 22 Социальная защита

Правительствам следует устанавливать и поддерживать, насколько это применимо, минимальные уровни социальной защиты в качестве основного элемента их национальных систем социального обеспечения; и внедрить минимальные уровни социальной защиты в рамках стратегий расширения социального обеспечения, которые постепенно обеспечивают более высокие уровни социальной защиты для максимально возможного числа людей, руководствуясь стандартами социального обеспечения МОТ. Социальные партнеры могли бы сыграть роль в продвижении этой политики.

Многонациональные и другие предприятия могли бы дополнять государственные системы социального обеспечения и способствовать их дальнейшему развитию, в том числе посредством программ, спонсируемых их собственными работодателями.

Статья 36 Гарантия занятости

Правительства в сотрудничестве с многонациональными, а также национальными предприятиями должны обеспечить некоторую форму защиты доходов для работников, чья занятость была прекращена.

Статья 42 Охрана труда и здоровья

[Правительства] Компенсация должна предоставляться работникам, ставшим жертвами несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Статья 23-25. Ликвидация принудительного или обязательного труда

16

Правительствам следует принять эффективные меры для предотвращения и искоренения принудительного труда, предоставить жертвам защиту и доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты, таким как компенсация и реабилитация, а также наказывать лиц, занимающихся принудительным или обязательным трудом.

Правительствам следует разработать национальную политику и план действий в консультации с организациями работодателей и работников. Это предполагает систематические действия компетентных органов и, при необходимости, в координации с организациями работодателей и работников, а также с другими заинтересованными группами.

Правительствам следует предоставлять рекомендации и поддержку работодателям и предприятиям для принятия эффективных мер по выявлению, предотвращению, смягчению и учету того, как они устраняют риски принудительного и обязательного труда в своей деятельности или в продуктах, услугах или операциях, с которыми они могут быть непосредственно связаны.

Многонациональные, а также национальные предприятия должны принять незамедлительные и эффективные меры в рамках своей компетенции для обеспечения запрета и ликвидации принудительного или обязательного труда в своей деятельности.



Глава V. Предприятия должны способствовать упразднению всех форм принудительного или обязательного труда и принимать надлежащие меры для обеспечения того, чтобы принудительный или обязательный труд не использовался в их деятельности;



International
Labour
Organization

Некоторые примеры принципов

17

Статья 26-27 – Отказ от детского труда

Правительствам следует разработать национальную политику, призванную обеспечить эффективное искоренение детского труда; принять незамедлительные и эффективные меры для обеспечения запрета и искоренения наихудших форм детского труда в срочном порядке; и постепенно повышать минимальный возраст для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию молодых людей.

Многонациональные предприятия, а также национальные предприятия должны соблюдать минимальный возраст для приема на работу, чтобы обеспечить эффективное искоренение детского труда в своей деятельности, и должны принять незамедлительные и эффективные меры в пределах своей компетенции для обеспечения запрещения и искоренения наихудших форм детского труда в срочном порядке.



Глава V. Предприятия должны способствовать упразднению детского труда и принимать незамедлительные и эффективные меры для обеспечения запрещения и искоренения наихудших форм детского труда в срочном порядке;



Тренинг/обучение

пункт 37-40

Способы использования тренинга и обучения навыкам для содействия трудоустройству и инклюзивного развития

► ilo.org

Некоторые примеры принципов

19

Статья 37-39

Правительствам в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами следует разработать национальную политику профессионального обучения и ориентации, тесно связанную с занятостью. Это рамки, в которых многонациональные предприятия должны проводить свою политику обучения.

В своей деятельности многонациональные предприятия должны обеспечить соответствующее обучение для всех уровней работников, нанятых ими в принимающей стране, в зависимости от обстоятельств, для удовлетворения потребностей предприятия, а также политики развития страны. Такая подготовка должна, насколько это возможно, развивать общие полезные навыки и способствовать карьерным возможностям и обучению на протяжении всей жизни. Эта обязанность должна выполняться, при необходимости, в сотрудничестве с властями страны, организациями работодателей и работников и компетентными местными, национальными или международными учреждениями.

Advancing social justice, promoting decent work



Глава V. Предприятия должны в своей деятельности в максимально возможной степени нанимать местных рабочих и проводить обучение с целью повышения уровня квалификации в сотрудничестве с представителями рабочих и, при необходимости, с соответствующими государственными органами.

► ilo.org



Условия труда и жизни

Пункты 41-46

- Заработная плата, льготы и условия труда
- Охрана труда

► ilo.org



International
Labour
Organization

Некоторые примеры принципов

Статья 43-46. Охрана труда и здоровья

Правительствам следует обеспечить, чтобы как многонациональные, так и национальные предприятия обеспечивали надлежащие стандарты безопасности и гигиены труда и вносили вклад в превентивную культуру безопасности и гигиены труда на предприятиях, которые постепенно создают безопасные и здоровые условия труда. Это будет включать шаги по борьбе с насилием на рабочем месте в отношении женщин и мужчин и внимание. Следует также принимать во внимание соответствующие международные трудовые нормы, в том числе перечень профессиональных заболеваний, а также своды правил и руководящие принципы МОТ в текущем перечне публикаций МОТ по безопасности и гигиене труда. Компенсация должна предоставляться работникам, ставшим жертвами несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Advancing social justice, promoting decent work

Статья 43-46. Охрана труда и здоровья

21

Многонациональные предприятия должны поддерживать самые высокие стандарты безопасности и гигиены труда в соответствии с национальными требованиями, принимая во внимание их соответствующий опыт работы на предприятии в целом, включая любые знания об особых опасностях. Они также должны предоставлять представителям работников и, по запросу, компетентным органам и организациям работников и работодателей во всех странах, в которых они работают, информацию о стандартах безопасности и гигиены труда, относящихся к их местным операциям, которые они наблюдают в других странах. В частности, они должны информировать заинтересованных лиц обо всех особых опасностях и связанных с ними защитных мерах, связанных с новыми продуктами и процессами. От них, как и от сопоставимых отечественных предприятий, следует ожидать, что они будут играть ведущую роль в изучении причин промышленной безопасности и опасностей для здоровья, а также во внедрении полученных улучшений на предприятии в целом.

В соответствии с национальной практикой многонациональные предприятия должны в полной мере сотрудничать с компетентными органами по безопасности и гигиене труда, представителями работников и их организаций, а также с установленными организациями по безопасности и гигиене труда. Там, где это уместно, вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда, должны быть включены в сопоставления с представителями работников и их организаций.



Глава V. Предприятия должны принимать адекватные меры для обеспечения гигиены труда и техники безопасности в своей деятельности.



Производственные отношения

Пункты 47-68

- Свобода объединения и право на организацию
- Коллективные переговоры
- Консультация
- Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб
- Урегулирование трудовых споров

ilo.org

Некоторые примеры принципов

Статья 64-66 – Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб

В рамках своей обязанности по защите от нарушений прав человека, связанных с ведением бизнеса, правительства должны принять соответствующие меры для обеспечения с помощью судебных, административных, законодательных или других соответствующих средств, чтобы, когда такие нарушения происходят на их территории и/или в юрисдикции, любой пострадавший работник или рабочие имеют доступ к эффективным средствам правовой защиты.

Justice, promoting decent work

Статья 64-66 – Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб

Многонациональные предприятия должны использовать свои рычаги влияния, чтобы побудить своих деловых партнеров предоставить эффективные средства для исправления нарушений международно признанных прав человека.

Многонациональные, а также национальные предприятия должны уважать право работников, которых они нанимают, на рассмотрение всех их жалоб в соответствии со следующим положением: любой работник, который, действуя индивидуально или совместно с другими работниками, считает, что у него есть основания в отношении жалобы должен иметь право подать такую жалобу, не понеся в результате какого-либо ущерба, и на рассмотрение такой жалобы в соответствии с соответствующей процедурой. Это особенно важно, когда многонациональные предприятия работают в странах, которые не соблюдают принципы конвенций МОТ касающихся свободы объединения, права на организацию и ведение коллективных переговоров, дискриминации, детского труда и принудительного труда.

ilo.org



Некоторые примеры принципов

Статья 67-68. Разрешение трудовых споров

Правительствам следует обеспечить наличие механизмов добровольного примирения и арбитража, соответствующих национальным условиям, для оказания помощи в предотвращении и урегулировании производственных споров между работодателями и работниками. Процедура должна быть бесплатной и быстрой.

Advancing social justice, promoting decent work

Статья 67-68. Разрешение трудовых споров

Многонациональные, а также национальные предприятия совместно с представителями и организациями работников, которых они нанимают, должны стремиться к созданию механизма добровольного примирения, соответствующего национальным условиям, который может включать положения о добровольном арбитраже для оказания помощи в предотвращении и урегулировании трудовых споров между работодателями и работниками. Механизм добровольного примирения должен включать равное представительство работодателей и работников.

24

► ilo.org



ПРИМЕНЕНИЕ



«Соблюдение Декларации МНК всеми затронутыми сторонами будет способствовать созданию атмосферы, более благоприятной для достойного труда, инклюзивного экономического роста и устойчивого развития. Всем рекомендуется применять принципы Декларации МНК».



Приложение II: Операционные инструменты – поддержка правительств, социальных партнеров, предприятий и профсоюзов

Продвижение
<ul style="list-style-type: none"> Административный Совет (сегмент MNE) Региональный уровень Национальный уровень/трехсторонне назначенные национальные координаторы MOT: i) техническая помощь в государствах-членах; ii) информация и рекомендации Службы поддержки бизнеса MOT.

Диалог: компания-профсоюз
<ul style="list-style-type: none"> Когда компания и профсоюз добровольно соглашаются воспользоваться возможностью диалога, предлагаемой MOT, для обсуждения вопросов/разногласий, представляющих взаимный интерес.

Процедура интерпретации
<ul style="list-style-type: none"> Административный Совет для разрешения разногласий о смысле положений Декларации Применение принципов в реальной ситуации

► ilo.org



Служба поддержки MOT для бизнеса

Информация и рекомендации: Служба поддержки MOT для бизнеса по международным трудовым нормам

для компаний, профсоюзов, правительств и других лиц, которым требуется информация о применении принципов международных трудовых стандартов и Декларации многонациональных компаний в деятельности компании.

Бесплатные и конфиденциальные консультации экспертов по индивидуальным вопросам.

Специальный веб-сайт, организованный по темам с вопросами и ответами, инструментами и ресурсами, возможностями обучения, взаимодействием через бизнес-платформы MOT - чтобы помочь им применить на практике принципы Декларации многонациональных компаний.

Assistance@ilo.org



www.ilo.org/business

► ilo.org



Продвижение на национальном уровне/продвижение назначенными трехсторонними национальными координаторами

Повышение воздействия и вклада принципов Декларации многонациональных компаний в инклюзивный рост и достойный труд на страновом уровне требует твердой приверженности трехсторонних участников.

Правительствам, работодателям и работникам рекомендуется назначать национальных координаторов на трехсторонней основе (принимая во внимание Конвенцию № 144 – трехсторонние консультации) для содействия использованию Декларации МНК.

В тех случаях, когда аналогичные инструменты и процессы уже существуют, правительствам рекомендуется способствовать вовлечению в них социальных партнеров.

Предлагаемые национальным координаторам для проведения мероприятия включают:

Повышение осведомленности, Нарращивание потенциала, Информационные материалы на местных языках

Продвижение Службы поддержки MOT для бизнеса и диалога между компаниями и профсоюзами

Платформы трехстороннего диалога плюс (трехсторонние участники и многонациональные предприятия)

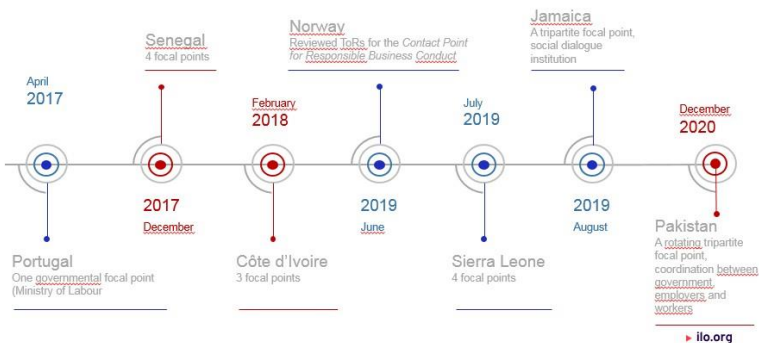
Диалог между странами происхождения и принимающими странами (пункт 12 Декларации МНК)

MOT предлагает поддержку государствам-членам в создании национальных координационных центров и разработке мероприятий по продвижению и содействию диалогу в отношении Декларации МНК.

► ilo.org



Семь государств-членов MOT назначили национальных координаторов





Диалог между компаниями и профсоюзами в рамках Декларации многонациональных компаний

Предоставить МНП и представителям пострадавших работников, в частности профсоюзам, нейтральную основу для участия в содержательном диалоге о применении принципов Декларации МНП.

Процесс диалога:

строго конфиденциально

На основе консенсуса сторон (необходимость совместного запроса от компании и профсоюза) для содействия диалогу со стороны МОТ

Его содержимое не должно использоваться для каких-либо обязательных процедур.

Роль МОТ:

Обеспечить нейтральную позицию, технические данные и/или содействовать диалогу.

Определить и поддерживать список квалифицированных фасилитаторов и, при необходимости, оказывать поддержку, чтобы гарантировать эффективное выполнение ими своих функций.

► ilo.org



Диалог между компаниями и профсоюзами

До сегодняшнего дня:

- Получено 6 совместных запросов о процедуре содействия диалогу в соответствии с Декларацией МНК (новая процедура с марта 2017 г.)
- Запросы от МНК и глобального профсоюза.
- Относительно деятельности дочерней компании и/или поставщиков
- Все о свободе объединения и трудовых отношениях
- Все при содействии эксперта МОТ – с согласия обеих сторон
- Диалоги на глобальном уровне (МНК и глобальный профсоюз) в сочетании с содействием диалогу с дочерними/местными компаниями и национальными членскими профсоюзами Глобальных федераций профсоюзов в стране рассматриваемого вопроса в сотрудничестве с Бюро МОТ – технический вклад + содействие диалогу
- Три процедуры завершились принятием плана действий – одна осталась нерешенной
- Одна процедура, связанная с Глобальным рамочным договором и ее совместной системой мониторинга
- одна процедура пока еще продолжается

► ilo.org

**Заместитель председателя
Федерации профсоюзов Республики Казахстан
ЖУМАГЕЛЬДИЕВА
Гульнара Амангельдиевна**



Добрый день, уважаемые коллеги!

Разрешите поприветствовать вас от имени Федерации профсоюзов Казахстана и выразить слова благодарности Международной организации труда за организацию сегодняшней конференции.

Уже больше двух лет весь мир, в том числе и Казахстан, переживает кризис, вызванный распространением коронавирусной инфекции COVID-19. Пандемия нанесла ощутимый удар практически по всем сферам жизнедеятельности человека, и главным образом она отражается на **здоровье и трудовой деятельности людей**.

В пик пандемии и в период введения жестких ограничительных мер у нас в стране временно без работы осталось **1,2 млн. человек**. А если учитывать тех, кому выплачивалась социальная помощь, то в сложном финансовом положении оказалось около половины взрослого населения страны. По данным Центра развития трудовых ресурсов Казахстана в разрезе отраслей наиболее пострадала сфера услуг, которая в последнее годы обеспечивала значительное количество занятости населения.

В условиях ограничительных мероприятий по нераспространению пандемии, при невозможности полноценно трудиться, остро проявилась проблема финансового обеспечения граждан. Наряду с мерами по обеспечению материального благосостояния населения,

проводимыми государством, и в некоторых случаях работодателями, Федерацией профсоюзов Казахстана также в целях материальной поддержки населения был осуществлен ряд мероприятий.

Во всех региональных профцентрах ФПРК были созданы «горячие линии» и оперативные штабы, которые осуществляли ежедневный контроль за соблюдением прав работников.

В период карантина ни одно обращение трудящихся не осталось без профсоюзной поддержки, включая неформально занятые категории работников, не охваченные профсоюзным членством, которые также обращаются за помощью в Федерацию профсоюзов и ее членские организации.

За все это время в профсоюзные организации поступило более 4000 тысяч обращений трудящихся. В основном они касались нарушений трудового законодательства, не выдачи заработной платы, задолженностей по заработной плате, сокращений численности работников в трудовых коллективах и т. д.

Представители членских организаций профсоюзов вошли в составы областных штабов по противодействию распространения коронавирусной инфекции и принимали активное участие в работе комиссий по вопросам занятости населения и социальной помощи, в антикризисных штабах и общественных региональных фондах «Birgemiz».

Своевременные меры были предприняты по оказанию материальной, консультационной помощи работникам и социально уязвимым категориям населения.

С начала пандемии Федерация профсоюзов и её членские организации оказали материальную помощь гражданам в сумме 500 млн. тенге. Эти средства были направлены на покупку средств индивидуальной защиты, товаров первой необходимости для

малообеспеченных граждан, пенсионеров, ветеранов труда, На организацию горячего питания для медработников на блокпостах и в стационарах, а также на оказание материальной поддержки медиков и их семей.

Общими усилиями членских организаций ФПРК была оказана помощь 724 семьям.

Кроме того, Федерацией профсоюзов был инициирован ряд обращений к социальным партнерам о недопущении массового высвобождения работников, задолженности по выплате заработной платы и социальным отчислениям, необоснованного ухудшения условий труда.

В июле 2020 г. мы обратились к работодателям с напоминанием об их высокой ответственности за жизнь и здоровье Человека труда. На протяжении всего карантина профсоюзами проводился **общественный контроль** за соблюдением санитарных норм на рабочих местах и за обеспечением безопасных условий труда.

Федерация профсоюзов инициировала ряд обращений по вопросам урегулирования системы доплат и надбавок отдельным категориям работников организаций образования, здравоохранения, а также ~~вопросов~~ оказания государственной поддержки отечественных товаропроизводителей.

Инициативы ФПРК в определенной степени нашли поддержку со стороны Правительства. Так, на наше обращение о необходимости оказания господдержки АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения» от Министерства промышленности и инфраструктурного развития поступил ответ, в котором ведомство сообщило о принимаемых мерах по экономической стабилизации предприятия, включая привлечение дополнительных заказов, поиск инвесторов и выход на новые рынки.

В целях защиты прав и законных интересов работников сферы здравоохранения, задействованных в

противоэпидемических мероприятиях, ФПРК обратилась в Правительство РК о законодательном закреплении дополнительных мер государственной поддержки медицинских работников, задействованных в борьбе с пандемией COVID-19.

Правительством РК были внесены поправки в систему оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счёт государственного бюджета и работников казённых предприятий.

С учетом профсоюзных инициатив постановлением Правительства медработникам военных госпиталей, задействованным в противоэпидемических мероприятиях, были назначены надбавки на уровне медработников системы здравоохранения.

В целях сохранения здоровья работников, Федерация профсоюзов сделала обращение к работодателям о соблюдении жестких санитарных норм на рабочих местах и обеспечения условий безопасности труда в коллективах.

Немаловажным шагом в период пандемии стала инициатива ФПРК по предоставлению профсоюзных активов для размещения людей, направляемых на карантин.

Практически сразу Федерацией профсоюзов для нужд борцов с коронавирусом были переданы **3** санатория и **3** гостиницы - санатории «Коктем» в г. Алматы, «Мерке» в Жамбылской области, «Манкент» в Туркестанской области, а также гостиницы «Акмолатурист» в г. Нур-Султан, «Сарыарка» в г. Павлодар и «Өскементурист» в Усть-Каменогорске.

За этот период контингентом профсоюзных здравниц стали порядка более **3 тыс.** человек, включая медицинских работников, полицейских и других служащих, задействованных в борьбе с коронавирусом, а также работники вахтового режима.

Уважаемые коллеги,

В настоящее время, важным направлением для Федерации профсоюзов является задача преобразования социального диалога, особенно в данное время, для решения насущных проблем людей труда, усугубившихся возникшими сложными экономическими условиями.

Вопросы повышения заработной платы, ее своевременной выплаты продолжают оставаться наиболее острыми и требующими безотлагательного разрешения. В основании этой экономической проблемы заложены определенные причины, это:

- отсутствие единого концептуального подхода к вопросам заработной платы, ее ресурсного обеспечения;
- низкий уровень заработной платы, отсутствие критериев определения уровня минимальной заработной платы, несовершенство методологии расчета месячного расчетного показателя;
- диспропорция в оплате труда между отраслями, предприятиями и разными категориями работников.

В положениях Генерального соглашения на 2021-2023 годы нашли закрепление многие инициативы профсоюзов, ключевые из которых:

- ратификация 20-ти конвенций МОТ и разработка социальными партнерами Дорожной карты по реализации Концепции достойного труда;
- необходимость участия сторон социального партнерства на заседаниях Правительства и в разработке проектов нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;
- совершенствование системы оплаты труда;
- рассмотрение поэтапного повышения размера минимальной заработной платы, его ежегодной индексации, актуальность ратификации Конвенции МОТ №131 «Об

установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран».

Хочу отметить, что новое Генеральное соглашение отличается от предыдущих отсутствием декларативности, формализованности и определяет конкретные пути повышения качества жизни человека труда, к поэтапной реализации которых мы должны приложить совместные усилия.

В целях повышения статуса, качества и результативности работы трехсторонних комиссий по социальному партнерству, в прошлом году нами были инициированы предложения в адрес первых руководителей регионов, которые нашли поддержку на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству.

В результате во многих регионах областные трехсторонние комиссии возглавили акимы, введены практика сопредседательства на них председателей Профсоюзных центров, проведения заседаний на профсоюзных площадках, а также на сайтах местных исполнительных органов открыты разделы «Социальное партнерство». На заседаниях комиссий нами на постоянной основе поднимались вопросы предупреждения и разрешения трудовых споров и конфликтов, необходимости усиления государственного контроля в сфере труда и повышения статуса государственных инспекторов по труду, о запрете заемного труда и многие другие, требующие внимания проблемы.

Несомненно, в такие сложные периоды очень важно налаживание согласованных действий государства, работодателей и представителей работников. По инициативе профсоюзов были приняты изменения в трудовое законодательство, регулирующие применение дистанционной формы труда, что созвучно с

предложениями резолюции МОТ «Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19».

Необходимо понять и признать, что реалии сегодняшних дней предъявляют повышенные требования к институту социального партнерства. В этой связи, в рамках работы по реализации Стратегии деятельности ФПРК «В единстве к справедливости и развитию» на 2020-2025 годы, нами проводится работа над проектом Закона РК

«О социальном партнерстве».

Принятие отдельного Закона способствует развитию организационной культуры партнерских отношений, механизма саморазвития процессов социального диалога, формированию профессионализма в оказываемых социальных услугах, выработке новых форм принятия решений по социально-трудовым и связанными с ними экономическим вопросам.

Хочу отметить, что 2022 год Федерацией профсоюзов Республики Казахстан объявлен **Годом социального партнерства**, в рамках которого намечен обширный комплекс мероприятий, направленных на улучшение благосостояния наемных работников, взаимодействия государства, работодателей и профсоюзов по вопросам социально-трудовых отношений. Считаем, что от уровня развития партнерских отношений напрямую зависит достижение намеченных результатов в деле защиты законных интересов трудящихся.

Пандемия коронавируса спровоцировала не только экономический кризис, но и социальную напряженность в сфере трудовых отношений. В Казахстане наблюдается рост числа трудовых конфликтов в различных отраслях экономики, несомненно, вызванных ухудшением материального благосостояния трудящихся.

Одним из приоритетных направлений деятельности профсоюзов является своевременное и эффективное реагирование по случаям возникновения **трудовых споров**. В этой связи, Федерация профсоюзов придерживается разработанного алгоритма реагирования на возникающие трудовые конфликты. Целью алгоритма является как анализ причин возникновения споров, так и организация примирительных процедур, создание равноправного диалога между сторонами конфликта. Мы участвуем в работе Ситуационного центра при МТЗСН РК, в регионах созданы группы мониторинга, которыми осуществляется ежедневный анализ конфликтности на предприятиях и в организациях. Мониторинг позволяет предупредить возникновение очагов социального беспокойства и оперативно решать проблемные вопросы трудовых коллективов до проявления протестных акций в виде стихийных забастовок.

Наше участие во всех переговорных процессах по разрешению трудовых конфликтов привело к более содержательным переговорам, сокращению продолжительности конфликтов, скорейшему достижению согласия.

Профсоюзами инициировано системное применение такого инструмента, как **«Трудовые консультации»**. Суть трудовых консультаций заключается в организации двусторонних встреч в формате «Работодатель – коллектив работников» с привлечением, при необходимости, внешних участников. Регулярное проведение трудовых консультаций по принципу «вопрос - ответ» предоставит возможность напрямую озвучивать самый широкий круг проблем, и, соответственно, оперативно реагировать на возникающие вопросы. **Считаем, что данная практика применима и в рамках реализации мер, обсуждаемых на сегодняшней встрече. Для более эффективного использования института трудовых консультаций важно закрепить его**

на законодательном уровне как обязательный механизм социального партнерства.

Необходимо отметить, что основные положения «Глобального призыва к действиям» совпадают с принципами, заложенными в Генеральном соглашении между Правительством РК, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профсоюзов на 2021-2023 годы.

С этой точки зрения считаем важным в нашей работес социальными партнерами учитывать цели и задачи Генерального соглашения, а также активно и полноценно их реализовывать.

В числе первоочередных задач - это продвижение ратификации Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». Одновременно с этим вопросом мы ставим цель добиваться законодательного внедрения норм об обязательности ежегодной индексации размера оплаты труда. Также, сторонами Генерального соглашения закреплены обязательства о рассмотрении вопроса по повышению минимальных государственных социальных стандартов и норм социального обеспечения в соответствии с рекомендациями Международной организации труда. Важно отметить, что ряд инициатив «Глобального призыва к действиям» также учтены в проекте Социального кодекса, в разработке которого принимает участие и Федерация профсоюзов. Очевидно, что параллельное участие в обоих проектах будет способствовать приобретению новых знаний, опыта, методов и навыков, которые можно будет применять в дальнейшем. ФПРК продолжается работа по обеспечению прав трудящихся на безопасный труд и осуществление действенного профсоюзного контроля над соблюдением законодательства в области охраны труда. Совместно с социальными партнерами мы участвуем в

реализации Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года. В указанном Плане, и в проекте Концепции безопасного труда до 2030 года нашли отражение предложения профсоюзов по:

- по введению в Трудовой кодекс РК нормы о создании **Производственных советов** как обязательной для всех работодателей с регламентацией порядка и механизма осуществления данного вида общественного контроля, с внесением в качестве обязательного положения в соглашение социального партнерства и/или коллективного договора;

- по разработке типовых положений о производственном совете, о техническом инспекторе по охране труда;

- по разработке порядка определения степени тяжести производственной травмы;

- по внедрению регистрации и учета микротравм и микроповреждений на рабочем месте, как показателя производственного травматизма;

- по повышению роли общественного контроля посредством распространения практики повсеместного применения ежемесячной доплаты техническим инспекторам по охране труда, их специализированного обучения и повышения квалификации.

Совместно с социальными партнерами, продолжается работа по внедрению на предприятиях страны проекта «Народный контроль» и присоединению к Концепции нулевого травматизма «VisionZero».

Сегодня Федерация профсоюзов является важным социальным партнером Правительства, республиканских объединений работодателей. В рамках своих полномочий на заседаниях РТК, Правительства мы постоянно выдвигаем социальные инициативы, способствующие совершенствованию социально-трудовых отношений.

Мы выдвинули ряд предложений, которые в настоящее время отрабатываются в рамках рабочих групп при Мажилисе Парламента РК и Министерстве труда и социальной защиты населения.

Это касается вопросов:

- совершенствования системы оплаты труда, в том числе обязательной индексации заработной платы;

- обеспечения участия профсоюзов в управлении производством, включая переговоры по зарплате в обязательном порядке;

- упрощения процедуры выдвижения требований работников при возникновении коллективного трудового спора;

- усиления государственного контроля и надзора за трудовыми отношениями и другие.

В завершение своего выступления я хотела бы особо отметить, что для Федерации профсоюзов Казахстана международное сотрудничество имеет очень важное значение. Совместный поиск оптимальных решений, взаимобмен успешными профсоюзными коммуникациями поможет всем нам успешно противостоять глобальным вызовам современности, открывать новые возможности в нашем общем деле – защите законных прав и интересов трудящихся.

Я также хочу выразить искренние слова благодарности Международной организации труда за своевременную поддержку в это непростое время!

ДЕЙСТВИЯ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ПЕРИОД ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИИ – COVID - 19



Открыты «горячие линии» и оперативные штабы во всех региональных профцентрах



Участие в антикризисных штабах и общественных региональных фондах «Birgemiz»



500 000 000 тенге
оказана материальная помощь
гражданам



724 семьям
оказана помощь



Инициативы ФПРК

Инициирован ряд обращений по вопросам урегулирования системы доплат и надбавок отдельным категориям работников организаций образования, здравоохранения, а также вопросов оказания государственной поддержки отечественных товаропроизводителей.

1

ДЕЙСТВИЯ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ПЕРИОД ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИИ – COVID - 19



Для поддержки медработников и реабилитации лиц переболевших коронавирусом Федерацией профсоюзов Республики Казахстан переданы:



> 3 000 человек

прошли реабилитацию в профсоюзных здравницах ФПРК, включая медицинских работников, полицейских и других служащих, задействованных в борьбе с коронавирусом, а также вахтового метода работники

2

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



- ✓ **отсутствие единого концептуального подхода к вопросам**
заработной платы, ее ресурсного обеспечения
- ✓ **низкий уровень заработной платы.**
отсутствие критериев определения уровня минимальной заработной платы,
несовершенство методологии расчета месячного расчетного показателя
- ✓ **диспропорция в оплате труда**
между отраслями, предприятиями и разными категориями работников

3

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2021–2023 ГОДЫ (подписано 12.03.2021)



Основные нововведения:

- ✓ рассмотрение вопросов ратификации Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», ежегодной индексации заработной платы *(создана рабочая группы с участием представителей ФПРК);*
- ✓ утверждение Дорожной карты по рассмотрению вопроса о повышении размера минимальной заработной платы *(с участием представителей ФПРК);*
- ✓ разработка Дорожной карты по реализации Концепции достойного труда;
- ✓ поэтапное повышение минимальных государственных социальных стандартов и норм социального обеспечения согласно рекомендациям МОТ;
- ✓ реформирование института социального партнерства и разработка Закона РК «О социальном партнерстве»;
- ✓ проведение консультаций по ратификации 20 конвенций МОТ *(№47, 97, 102, 117, 118, 131, 132, 143, 154, 157, 158, 159, 160, 161, 168, 173, 175, 184, 189, 190).*

Впервые, по инициативе Федерации профсоюзов Республики Казахстан
три республиканских объединения профсоюзов внесли единый проект Генерального соглашения

4

ИНИЦИАТИВЫ ФПРК ПО ВОПРОСАМ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА



Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года

(постановление Правительства Республики Казахстан от 17 июня 2021 года № 419)

В проект Концепции безопасного труда до 2030 включены предложения :

- ☒ по введению в Трудовой кодекс РК нормы о создании Производственных советов как обязательной для всех работодателей с регламентацией порядка и механизма осуществления данного вида общественного контроля, с внесением в качестве обязательного положения в соглашение социального партнерства и/или коллективного договора;
- ☒ по разработке типовых положений о производственном совете, о техническом инспекторе по охране труда;
- ☒ по разработке порядка определения степени тяжести производственной травмы;
- ☒ по внедрению регистрации и учета микротравм и микроповреждений на рабочем месте, как показателя производственного травматизма;
- ☒ по повышению роли общественного контроля посредством распространения практики повсеместного применения ежемесячной доплаты техническим инспекторам по охране труда, их специализированного обучения и повышения квалификации.

5

СИСТЕМА БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН



11 696

Производственных советов



11 696

инспекторов по охране труда

УЧАСТИЕ ФПРК В РЕАЛИЗАЦИИ МЕР, НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ:

- ☒ реализация «Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан»
- ☒ разработка в 2021 году Концепции безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года
- ☒ внедрение проекта «Народный контроль» в проекте участвуют лица с ограниченными возможностями, получившие ущерб здоровью на предприятии, которые привлекаются к дистанционному контролю за безопасными условиями труда (проект внедрен на 127 предприятиях);
- ☒ кампания по присоединению предприятий республики Казахстан к концепции международной ассоциации социального обеспечения «Нулевой травматизм-Vizion Zero» (присоединились 263 предприятий);
- ☒ внедрение стандартов по безопасности и охране труда (OHSAS 18001, MOT-CYOT) (на 1 января 2021 года в Казахстане 2 796 предприятий внедрили стандарты по биот, на 10 предприятиях внедрен вертикальный контроль от заказчика до подрядчика);
- ☒ проведение ФПРК республиканского конкурса «Лучший технический инспектор по охране труда».

6

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ В ПРАВИТЕЛЬСТВО РК



- ✓ совершенствование системы оплаты труда
- ✓ обеспечение участия профсоюзов в управлении производством, включая переговоры по зарплате в обязательном порядке
- ✓ упрощение процедуры выдвижения требований работников при возникновении коллективного трудового спора
- ✓ усиление государственного контроля и надзора за трудовыми отношениями

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В ПЕРИОД ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ
СИТУАЦИИ – COVID - 19



- в региональных профцентрах созданы «горячие линии» и оперативные штабы;
- участие в антикризисных штабах и общественных региональных фондах «Birgemiz»;
- оказана материальная помощь гражданам в сумме **500 млн.** тенге;
- оказана помощь 724 семьям;
- ФПРК инициирован ряд обращений по вопросам урегулирования системы доплат и надбавок отдельным категориям работников организаций образования, здравоохранения, а также вопросов оказания государственной поддержки отечественных товаропроизводителей.

ПРОФСОЮЗЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Федерацией профсоюзов для поддержки медработников и реабилитации лиц переболевших коронавирусом переданы **3 санатория и 3 гостиницы:**

- санаторий «Коктем» в г. Алматы
- санаторий «Мерке» в Жамбылской области
- санаторий «Манкент» в Туркестанской област
- гостиница «Акмолатурист» в г. Нур-Султан
- гостиница «Сарыарка» в г. Павлодар
- гостиница «Өскементурист» в Усть-Каменогорске

За этот период контингентом профсоюзных здравниц стали порядка **более 3 тыс.** человек, включая медицинских работников, полицейских и других служащих, задействованных в борьбе с коронавирусом, а также работники работающие вахтовым методом режима

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- отсутствие единого концептуального подхода к вопросам заработной платы, ее ресурсного обеспечения
- низкий уровень заработной платы, отсутствие критериев определения уровня минимальной заработной платы, несовершенство методологии расчета месячного расчетного показателя
- диспропорция в оплате труда между отраслями, предприятиями и разными категориями работников

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2021-2023 ГОДЫ

подписано 12.03.2021



Основные нововведения:

- ✓ рассмотрение вопросов ратификации Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», ежегодной индексации заработной платы (*создана рабочая группы с участием представителей ФПРК*);
- ✓ утверждение Дорожной карты по рассмотрению вопроса о повышении размера минимальной заработной платы (*с участием представителей ФПРК*);
- ✓ разработка Дорожной карты по реализации Концепции достойного труда;
- ✓ поэтапное повышение минимальных государственных социальных стандартов и норм социального обеспечения согласно рекомендациям МОТ;
- ✓ реформирование института социального партнерства и разработка Закона РК «О социальном партнерстве»;
- ✓ проведение консультаций по ратификации 20 конвенций МОТ (**№47, 97, 102, 117, 118, 131, 132, 143, 154, 157, 158, 159, 160, 161, 168, 173, 175, 184, 189, 190**).

**Впервые, по инициативе Федерации профсоюзов Республики Казахстан
три республиканских объединения профсоюзов внесли единый
проект Генерального соглашения**

10

ИНИЦИАТИВЫ ФПРК ПО ВОПРОСАМ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА



ФПРК принимается участие в реализации **Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года** (*постановление Правительства Республики Казахстан от 17 июня 2021 года № 419*).

В проект **Концепции безопасного труда до 2030** включены предложения:

- ✓ - по введению в Трудовой кодекс РК нормы о создании Производственных советов как обязательной для всех работодателей с регламентацией порядка и механизма осуществления данного вида общественного контроля, с внесением в качестве обязательного положения в соглашение социального партнерства и/или коллективного договора;
- ✓ - по разработке типовых положений о производственном совете, о техническом инспекторе по охране труда;
- ✓ - по разработке порядка определения степени тяжести производственной травмы;
- ✓ - по внедрению регистрации и учета микротравм и микроповреждений на рабочем месте, как показателя производственного травматизма;
- ✓ - по повышению роли общественного контроля посредством распространения практики повсеместного применения ежемесячной доплаты техническим инспекторам по охране труда, их специализированного обучения и повышения квалификации.

БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҒАЖАТТЫҚ
МІНІСТЕРЛІГІ
ҚАЗІПОДАҚТАР
ФЕДЕРАТСІЯСЫ

Создано **11 696**
производственных
советов по
безопасности
охраны труда.
Действуют **18 000**
инспекторов по
охране труда.

УЧАСТИЕ ФПРК В РЕАЛИЗАЦИИ МЕР, НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ:

- ✓ реализация «Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан» (утвержден ГПРК от 17.06.2021 г.);
- ✓ разработка в 2021 году Концепции безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года (в рабочую группу по разработке проекта Концепции от ФПРК вошли 5 чел.);
- ✓ внедрение проекта «Народный контроль» в проекте участвуют лица с ограниченными возможностями, получившие ущерб здоровью на предприятии, которые привлекаются к дистанционному контролю за безопасными условиями труда (проект внедрен на 127 предприятиях);
- ✓ кампания по присоединению предприятий республики Казахстан к концепции международной ассоциации социального обеспечения «Нулевой травматизм-Vizion Zero» (присоединились 263 предприятий);
- ✓ внедрение стандартов по безопасности и охране труда (OHSAS 18001, MOT-CYOT) (на 1 января 2021 года в Казахстане 2 796 предприятий внедрили стандарты по биот, на 10 предприятиях внедрен вертикальный контроль от заказчика до подрядчика);
- ✓ проведение ФПРК республиканского конкурса «Лучший технический инспектор по охране труда».

16

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ В ПРАВИТЕЛЬСТВО РК



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҒАЖАТТЫҚ
МІНІСТЕРЛІГІ
ҚАЗІПОДАҚТАР
ФЕДЕРАТСІЯСЫ

- ✓ совершенствование системы оплаты труда
- ✓ обеспечение участия профсоюзов в управлении производством, включая переговоры по зарплате в обязательном порядке
- ✓ упрощение процедуры выдвижения требований работников при возникновении коллективного трудового спора
- ✓ усиление государственного контроля и надзора за трудовыми отношениями

**Заведующийотделом организационной
работы аппарата
Федерации профсоюзов Узбекистана
ИСРОИЛОВ
Камолиддин Эргашович**



О ДЕЙСТВИЯХ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ УЗБЕКИСТАНА ПО ВЫХОДУ ИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА, ВЫЗВАННОЙ ПАНДЕМИЕЙ

Обращение Президента народу Узбекистана



Взяв ситуацию вокруг коронавируса под личный контроль, Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев выступил с обращением к народу, заявив, что «наш народ, переживший множество испытаний, повидавший и взлеты, и падения, правильно понимает сложившуюся ситуацию и подходит к вопросу сознательно. Все мы, независимо от национальности, языка и убеждений, сплочены и уверены, что эти трудности будут обязательно преодолены».

НАША СИЛА В ЕДИНСТВЕ, МЫ ПОБЕДИМ!

ОБРАЩЕНИЕ
Федерации профсоюзов Узбекистана ко всем соотечественникам,
трудящимся, ветеранам, женщинам и молодежи
Республики Узбекистан

Наш мир охватит стихийный страх. Коронавирус своей невиданной силой захватил мир, но в наши дома, захватив с собой новую миллионную людскую жертву, оставил на мировой и национальной земле. Коммуны негата – людские многонаселенные города, один за другим погружаются в тишину. Несчастья и человеческие жизни жертвы жара и этой злой эпидемии. Люди хотят бы, что нас ждет вперед. Благо, наш народ выживает, борясь с вирусом, что с чужими гражданами, чем не сумеем испытать безграмотных последствий. Мысли, безмятежного народа, государственная и дипломатическая политика Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева поднимают эту тему.

В короткий период. Глава государства своевременно принял стратегический план по профилактике и контролю коронавирусной инфекции. В стране создана система эффективного организационного управления с учетом особенностей регионов страны. Обнародована общая цель – решительно сдерживать распространение болезни. Сила в том, чтобы все страны приносили общий план в борьбе с этой пандемией. Ключевые аспекты в том направлении – это контроль источника инфекции и перерыва пути ее распространения.

Перед нами стоят три главных требования к профилактике и контролю: ранее обнаружение болезни, ранний карантин и раннее лечение, а также координация в ключевых аспектах: больницы, специализирован и ресурс. Главной задачей стало повышение количества привитых на лечение и вылеченных пациентов, а также снижение процента заразившихся.

Каждый должен осуществлять строгий и всесторонний контроль и управление в отношении перемещения людей. Для разработки такого стратегического решения понадобилось огромная политическая смекалка Ш.М. Мирзиёева, ибо тогда необходимо проинформировать, нужно обязательно это сделать, так как проявление пандемии может перебраться в наш и в нашу страну.

Мы уверены, что народ Узбекистана демонстрирует силу и дух своей страны, выходя из зоны ответственности и солидарности, которые получают высочайшее признание международного сообщества. Принимаются конкретные меры для безопасности и сохранения здоровья не только узбекского народа, но и населения всего Центральноазиатского региона.

Для предотвращения дальнейшего распространения вируса каждому члену 2-миллионной армии своей крупной общественной организации страны и максимизации необходимого осознания, для чего на самом деле нужен карантин. Важно не должно забывать, что сегодня наша главная задача – оставаться дома.

Этот вирус не жалит никого – ни богатого, ни бедного, не поощряет ни одного государства. Независимое того, что останется дома, нам необходимо для того, чтобы уберечь наших родных и близких, и преобразование этим требованием можно назвать настоящим ПРЕДПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ.

Глава государства признает, что максимально исторически сложилось в мире. Ключевые задачи, нельзя надеяться на успех и ослабить усилия. В противном случае это повлечет за собой такие же последствия, вплоть до сведения на нет всех достигнутых результатов. Государственные органы, руководители всех уровней, профсоюзные организации, все гражданско-патриоты страны должны ускорить работу по победе, стимулировать и не ослабить хватку продолжать работу по профилактике и контролю пандемии. Президент страны отмечает, что медицинский персонал является основой силы и преданности пандемии. Эффективно используются все потенциалы зарубежных специалистов, привлеченных по инициативе главы нашей страны для борьбы с пандемией коронавирусной инфекции. Необходимо проявлять заботу о медперсонале и его моральном поощрении, усилить психологическую помощь, чтобы медико-ведущая сторона боялась бояться, бороться и бороться для борьбы с пандемией.

Автономия и общество – это единая система, которая не может быть остановлена на длительное время. Как указывает Президент, гарантируя распространение распространения коронавирусной инфекции, необходимо содействовать восстановлению промышленности, обеспечению безопасности жизни людей и социальной стабильности, достижению целей экономического и социального развития страны.

Другие соотечественники! Федерация профсоюзов Узбекистана обращается ко всем соотечественникам, трудящимся, ветеранам, женщинам и молодежи Республики Узбекистан с призывом всем сплотиться вокруг действий нашего всепартийного избранного национального лидера Шавката Мирзиёева, и мобилизовать все усилия на скорейшее преодоление вызванного на нас смертельного вируса.

– Сегодня каждый патриот родной Родины должен почувствовать свою личную ответственность за борьбу с коронавирусом и его последствиями на нашу жизнь.

– Трудящиеся производственных предприятий, фирм и компаний, наши доблестные фермеры, работники социальной сферы, должны уделить свои усилия, чтобы обеспечить устойчивое развитие экономики – фундамента благополучия нашего Узбекистана.

– Огромное самоотверженность и героизм демонстрируют наши врачи, медсестры, санитары и весь медицинский персонал, а каждому из нас необходимо строго соблюдать и безукосленно придерживаться требований и рекомендаций.

– Мы обращаемся к нашей молодежи и к нашей профессиональной молодежи с просьбой проявить преданность им мужеству и смелости, не покидать свои дома, да отмены карантина, поощрять молодежь поощрять дисциплинированностью и следования рекомендациям врачей.

– Мы призываем наших дорогих женщин – матерей, сестер и дочерей, главных хранительниц семейного очага, соблюдать все меры предосторожности, чтобы беда не пришла ни к одному из нас, ни к одному своему.

– Мы обращаемся к будущему поколению нашего государства – молодежи и студентам, с просьбой проявить патриотизм и выдержку, выстоять в ситуации и почитать свои знания, не отставать от учебных программ, которые обеспечивают образовательный государственный телекоммуникационный урок и почитать своих учителей.

– Уверены, что наши доблестные силы проявляют себя, трудятся на неустанных службах и обеспечение новой и безопасности граждан страны и таким будет беспрекословно обеспечен, восстановление страны перед нашей семьей. Мы должны оказывать им поддержку, солидарность и безусловной реализацией карантина, мероприятий направленных на сохранение стабильности и порядка во всех регионах Узбекистана.

– Мы должны проявить решительные меры по пресечению слухов и домыслов, отдаленных построений, отрицающих сложившиеся положительные действиями действующей власти основаны в нашей стране.

– Дружные совместными усилиями, сформировав вокруг нашего Президента, мы преодолеваем все трудности пандемии.

– Будем всегда помнить главный принцип жизни гражданского Узбекистана: «Ни один человек, ни одна семья не остается без внимания и заботы нашего государства и общества»

Принято на пленуме Совета Федерации профсоюзов Узбекистанский апреля 2020 года

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАВИТЕЛЬСТВА, РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА В УЗБЕКИСТАНЕ



Меры общегосударственного масштаба



Нормативная основа



Социальное партнерство



Социальная защита трудящихся



Информационно-агитационная работа по борьбе с коронавирусом



Благотворительность и волонтерство



Общественный контроль

ВОЗНИК РИСК ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА



19 марта 2020 года Президент Узбекистана подписал Указ «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений», а также создании Антикризисного фонда в объеме 10 трлн сумов (более 1 млрд долларов США).

- ✓ Была создана Республиканская Антикризисная комиссия во главе с Премьер-министром.
- ✓ Председатель Федерации профсоюзов Узбекистана был включен в состав данной комиссии.
- ✓ Следует отметить, что участие профсоюзных организаций в работе Республиканской Антикризисной комиссии (как в центре, так и в регионах) позволило им отслеживать и контролировать ситуацию в части обеспечения охраны труда и социальной защиты.

26 марта 2020 года Президент Республики Узбекистан подписал Постановление «О дополнительных мерах по поддержке работников медицинской и санитарно-эпидемиологической службы, привлеченных к борьбе с распространением коронавирусной инфекции».

Постановлением было установлено, что врачам, работающим с больными коронавирусом, каждые 14 дней работы будут выплачиваться поощрительные выплаты в размере 25 млн сумов (более 2,5 тыс. долл. США),



■ (1,5 тыс.
долл. США),

медсестрам и
лаборантам –
15 млн сумов



■ (более 1 тыс.
долл. США),

санитарным
работникам –
10 млн сумов



■ (более 500
долл. США).

иным
работникам –
5 млн сумов

ЭКСТРЕННЫЕ МЕРЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН НАПРАВЛЕННЫЕ НА СТАБИЛИЗАЦИЮ ЭКОНОМИКИ

После консультаций с Федерацией профсоюзов Узбекистана, Правительством был утвержден пакет поддержки бизнеса и предпринимателей, который предоставляет налоговые каникулы и преференции по кредитной задолженности, а также выделяет бюджетные ссуды отраслям, наиболее подверженным воздействию коронавируса.



ПРИНЯТЫЕ МЕРЫ

Был объявлен мораторий на налоговые проверки до конца 2020 года и на начисление пени по налоговой задолженности предприятий.

Также в срок до 1 октября 2020 годы не были применены повышенные ставки налога на имущество и земельного налога по неиспользуемым объектам предпринимателей.

До 1 ноября 2020 года предприятия, понесшие финансовые потери из-за пандемии коронавируса, не были объявлены банкротами.

В период карантина с субъектов предпринимательства не взималась плата за аренду свыше 3,6 тысячи объектов госимущества.

Был продлен на 6 месяцев срок исполнения инвестиционных обязательств по всем проектам. Кроме того, было запрещено приостановление банковского счета предпринимателей в период карантина.

Сокращение рабочих мест и заработной платы.

- ✓ Рынок труда Узбекистана испытал небывалое давление: **более двух с половиной миллиона граждан республики стали безработными**. Почти **400 тысяч** предприятий временно прекратили свою деятельность или сократили рабочую нагрузку из-за воздействия коронавируса.
- ✓ Из-за строгой изоляции страны около **150 тысяч** трудящихся вынужденно остались без работы, около **498 тысяч** трудовых мигрантов не имеющих постоянного дохода возвратились на Родину, более **200 тысяч** семей на тот момент находились за чертой бедности.
- ✓ На основании консультаций с Федерацией профсоюзов, работодателями и другими неправительственными партнерскими организациями, Правительством были приняты беспрецедентные пакеты поддержки для того, чтобы компенсировать потери заработной платы и сохранить рабочие места.
- ✓ Так, госорганам и негосударственным компаниям было указано отправить в оплачиваемый отпуск **не менее 50 процентов** работников, включая работников старше 60 лет и страдающих хроническими заболеваниями, и перевода оставшихся на удаленную работу.

В рамках консультаций с профсоюзами Антикризисным фондом при Министерстве занятости и трудовых отношений было выделено **200 млрд. сумов** на поддержку таких работ как благоустройство в махаллах, поддержка малого/среднего предпринимательства, проведение дезинфекционных работ, поддержка фермерских хозяйств. Таким образом, на тот момент более **120 тысяч** безработных были привлечены к оплачиваемым общественным работам в рамках данного Фонда.

- Кроме того, более **7 тысяч** малообеспеченных семей получили через Центры содействия занятости населения субсидии на развитие частных приусадебных участков на сумму более **10 млрд.сум.**
- Было организовано свыше **11 тысяч** сельскохозяйственных кооперативов во всех регионах республики. Почти **2,5 тысяч** предпринимателей получили адресную комплексную поддержку на развитие бизнеса (Регистрация предпринимателей, обучение предпринимательству, возмещение заработной платы и обучения работников, нанятых сверх квоты).

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН



"Женская тетрадь" - это база данных представляющая собой систему для выявления, решения и отслеживания проблем безработных женщин, которые нуждаются в социальной, экономической, правовой, психологической поддержке, знаниях и профессиональной подготовке.

Также представляет собой организацию и координация деятельности ответственных ведомств и руководителей по выявлению и решению проблем безработных, подвергшихся насилию женщин, находящихся в трудном социальном положении и сложной жизненной ситуации.



Включенные в **"Женскую тетрадь"** женщины и девушки могут рассчитывать на помощь в виде кредитов, единовременной материальной помощи и компенсации аренды жилья.

1-й и 2-й ЭТАПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ "ЖЕНСКАЯ ТЕТРАДЬ"

В течении первого полугодия 2021 года рабочие группы провели анализ социального положения женщин путем поквартирного обхода



Было проведено собеседование с
6 млн. 522 тысячи 432
женщинами



На основании Постановления №250 Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28 апреля 2021 года, **883 тысяч 751 женщина** были внесены в **"Женскую тетрадь"** по 9 категориям

Списки женщин, включенных в **"Женскую тетрадь"** предварительно были изучены районными и городскими Кенгшами народных депутатов и утверждены на их сессиях



1 - категория

395 тысяч 694 безработных, нуждающихся в социальной защите женщин были устроены на вновь созданные рабочие места, 57 тысяч 673 женщины были обучены различным профессиям.

2 - категория

75 тысяч 469 женщинам потерявших кормильцев, была оказана материальная помощь

3 - категория

66 тысяч 394 женщинам с инвалидностью была оказана материальная помощь.

4 - категория

В 5 тысячи 140 домах женщин нуждающихся в ремонте, был произведен капитальный ремонт.

5 - категория

5 тысяч 406 женщин не имеющих своего жилья, получили компенсацию за квартиру, 5 тысяч 186 женщинам был оплачен первоначальный взнос на приобретение доступного жилья.

6 - категория

21 тысяче 100 одиноким матерям, имеющих под опекой детей с инвалидностью была оказана материальная помощь.

7 - категория

21 тысяча 456 женщин нуждающихся в медицинской защите получили бесплатную медицинскую помощь в амбулаторно-поликлинических и стационарных условиях. 232 тяжелобольных женщин были госпитализированы в клинические стационары и бесплатно прооперированы.

8 - категория

74 тысячи 14 женщин нуждающихся в юридической помощи, получили бесплатные юридические консультации и практическую помощь.

9 - категория

71 тысяча 198 женщинам нуждающимся в психологической помощи была оказана помощь психологов.

**Заместитель председателя
Федерации независимых профсоюзов
Таджикистана
ФАЙЗИЗОДА
Исмоил Нарзи**



Уважаемые коллеги!

Прежде всего, хотел бы поблагодарить организаторов наших коллег из профсоюзов Казахстана за приглашение и возможность принять участие в работе региональной конференции при поддержке МОТ-АКТРАВ. Тематика нашей конференции очень актуальна в свете Существующих вызовов и продолжающихся ограничений в Разных сферах экономической деятельности. Распространение пандемии коронавирусной инфекции «КОВИД-19» и сопутствующие ей ограничения обнажили многие острые социальные проблемы, в том числе и в сфере трудовых отношений.

В последнее время мы наблюдаем такую тенденцию по всему миру, что работодатели не имея возможности вести экономическую деятельность закрывают свои предприятия, мировые корпорации гиганты по производству нефтепродуктов, машин и оборудования, инновационных технологий и другие вынуждены сокращать рабочие места и рабочее время, небывалый рост безработицы и сокращение доходов привело к росту бедности.

В это сложный период, когда мировые процессы повлияли на экономический упадок во всех сферах производства данные негативные явления также повлияло на внутренний рынок Таджикистана.

Таджикистан аграрно-промышленная республика с высоким уровнем трудовой миграции, но с закрытием границ и введёнными ограничениями многие граждане не смогли выехать за пределы республики.

Хочу отметить, тот факт, что в связи с введёнными Ограничениями граждане остались, в Таджикистане и в данное время резко возросло, число самозанятых в востребованных отраслях экономики. Также, в прошлом 2021 году многие граждане нашли себе занятие в аграрном секторе экономики, отсюда небывалый рост сельхозпродукции на внутреннем потребительском рынке.

Следует отметить, что в этот сложный период пандемии коронавируса и высокой степени неопределённости в мире, наше объединение, целью которой является защита социально-трудовых прав и гарантий работников, содействие всестороннему сотрудничеству и взаимопомощи трудящимся, возрастает роль и социальная значимость профсоюзов.

Необходимо сказать, что в условиях введения ограничений многие работодатели оказались в сложном положении; с одной стороны они потеряли рынки сбыта своих товаров, а с другой стороны зарубежных партнёров, также вопросы устойчивости предприятий и выплаты зарплаты легли на плечи работодателей.

В данных условиях, с целью сохранения производства Работодатели пошли на сокращение расходов, в том числе и на сокращение рабочих мест и сокращение рабочего времени. Это вынужденная мера и мы это понимаем, но тем не менее трудовые нормы и экономическая поддержка, а также преференции в банковской сфере необходима в этом вопросе государственная поддержка.

В свою очередь, Правительством Республики Таджикистан в период 2020-2021 годов были предприняты все необходимые меры для борьбы с пандемией

коронавируса и смягчения экономических последствий пандемии.

Так, в декабре 2019 года был создан Республиканский штаб по противодействию коронавирусной инфекции КОВИД-19 и усилению противозидемических мероприятий. Штаб на ежедневной основе занимался решением жизненно важных вопросов, связанных с мерами по организации безопасности здоровья граждан, бесперебойного обеспечения населения страны продовольствием и медикаментами, социальной защиты и Другими вопросами.

В этот период был разработан и реализован План Мероприятий по предотвращению воздействия рисков связанных с короновирусом на национальную экономику, направленный на обеспечение макроэкономической стабильности, оздоровление банковской системы, эффективное использование средств государственного бюджета, своевременное и в полном объёме выполнение социальных обязательств государства.

Президентом Республики Таджикистан был подписан Указ о предотвращении воздействия инфекционного заболевания COVID-19 на социально- экономические сферы Республики Таджикистан, на основе чего были приняты конкретные и действенные меры по оказанию финансовой помощи уязвимым группам населения, предоставлению налоговых льгот и послаблений для пострадавших от пандемии физических лиц и субъектов предпринимательства, освобождению их от арендной платы за государственное имущество, льготное кредитование предприятий, производящих продукты питания и товары медицинского назначения и другое.

По предварительным оценкам общий ущерб экономике Таджикистана от пандемии COVID-19 может составить от 0,7 до 1,6 млрд. долларов и эта цифра с учетом

дальнейшего негативного развития событий может быть ещё выше.

Данная ситуация не только препятствует реализации стратегических целей и приоритетов Таджикистана, но и ставит под угрозу наши достижения, в том числе в сферах нашего сотрудничества.

Отдельного внимания заслуживают вопросы миграционного взаимодействия. Правительство Таджикистана предпринимает необходимые шаги для реализации адресной помощи нашим гражданам, прежде всего трудовым мигрантам за рубежом. Мы высоко оцениваем шаги уважаемых коллег по облегчению условий пребывания граждан нашей страны, но, в общем и целом, Проблема трудовых мигрантов очень остро стоит на повестке дня.

Сегодня мы, к сожалению, наблюдаем тот факт, что наши трудовые мигранты в ряде регионов РФ не могут найти источники для заработка и уже просят выслать деньги из дома, чтобы вернуться домой. В этом вопросе мы тесно сотрудничаем с Министерством труда республики и в данное время разрабатывается Стратегия трудовой миграции РТ на период до 2030 года.

Профсоюзам Таджикистана приходится работать в сложных условиях распространения пандемии.

Коронавирус не щадит ни молодых и не старых. На первой линии обороны находятся, конечно же медицинские работники. Чтобы поддержать медиков республики Федерация обратилась с письмом в Правительство Республики Таджикистан с просьбой временно разрешить использовать средства государственного социального страхования (статья расходов на оздоровление 1,4 процента социального налога) на организацию горячего питания для медиков, борющихся с пандемией. Хочется отметить, что

данное предложение профсоюзов было одобрено и 21-мая этого года Федерация получила письмо на временное использование данных средств для поддержания медработников.

В рамках социального партнёрства ведётся работа с Республиканским штабом по предотвращению пандемии и Министерством труда, и Объединением работодателей Республики по социально трудовым вопросам.

Готовится вопрос в рамках Трёхсторонней комиссии по соблюдению норм трудового законодательства в части отпусков и оплаты больничных листов.

Министерство финансов Таджикистана перевело 4,2 млн сомони на соответствующие республиканские учреждения для предоставления надбавок к заработной плате медицинских работников за май этого года.

Для выплаты надбавок к действующей заработной плате работников сферы здравоохранения в размере ежемесячной заработной платы, которые непосредственно вовлечены в процесс диагностики и лечения заболевания COVID-19 в медицинских и карантинных учреждениях, было выделено 12,4 млн сомони за счет Резервного фонда президента страны. К счастью, сегодня заболеваемость COVID-19 в стране, особенно в Душанбе, отсутствует.

Профсоюзы Таджикистана организация, которая представляет и защищает интересы трудящихся, в рамках своей компетенции координирует взаимоотношения между Работодателями и работниками и осуществляет общественный контроль за исполнением трудового законодательства, охраны и безопасности труда.

Уважаемые коллеги!

Касательно нашего сегодняшнего мероприятия хочу высказать несколько предложений по актуальным вопросам совместной работы:

- первое, используя опыт и авторитет МОТ усилить сотрудничество сторон социального диалога по борьбе с пандемией КОВИД-19, включая преодоление ее последствий;

- второе, с целью смягчения негативных последствий Пандемии КОВИД-19, которая принесла значительный ущерб экономикам наших стран, рассмотреть возможность широкого использования финансовых инструментов и механизмов национальных и региональных финансовых организаций;

- третье, активизировать и поощрять сотрудничество между

Профсоюзными организациями стран региона, субъектами государств членов МОТ и всесторонне содействовать их взаимодействию;

- четвертое, просим МОТ рассмотреть вопросы Координации деятельности профсоюзов центрально-азиатского региона по соблюдению прав и гарантий для трудовых мигрантов стран региона временно находящихся на территории государства

принимающих трудовых мигрантов. В завершении, пользуясь возможностью, хотел бы выразить глубокую признательность нашим соседям-государствам за оказанную посильную помощь Таджикистану, в это непростое время поддержку в виде продовольствия и товаров медицинского назначения.

Благодарю за внимание!

**Заместитель председателя
Федерации профсоюзов Кыргызстана
БАБАЕВА
Рысгуль Белековна**



Генеральное соглашение

- В 1997 году было впервые подготовлено и подписано **Генеральное соглашение** между Правительством Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и Республиканским объединением работодателей. Нормативно- правовой базой для проведения единой политики в сфере социально- трудовых отношений, как в отраслях, регионах, так и на отдельных предприятиях на сегодняшний день являются: Трудовой кодекс Кыргызской Республики, Законы Кыргызской Республики

- «О профессиональных союзах», «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», «О коллективных договорах», «Об объединениях работодателей».

В Трудовом Кодексе Кыргызской Республики социальному партнерству посвящен целый раздел, который состоит из четырех глав и 30 статей.

- В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики и Законом Кыргызской Республики «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» один раз в три года между социальными партнерами заключаются **Генеральные соглашения**, устанавливающие общие принципы социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

В феврале 2017 года, было подписано **Генеральное соглашение** между Правительством КР, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2017-2019 годы.

В течение 2018-2019 годов по предложениям ФПК были проведены заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов, на которых рассматривались:

- анализ трудового законодательства республики, внесение поправок в трудовое законодательство, а также проект нового **Генерального соглашения на 2020-2022** годы.

Генеральное Соглашение

30 апреля 2022 года было заключено **Генеральное соглашение** между Кабинетом Министров Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей на 2022-2024 годы.

При участии заместителя Председателя Кабинета Министров КР Байсалова Э.Ж., министра МТСОиМ КР Базарбаева К.Б., председателя ФПК Кызаева Э.Ш. и от объединений работодателей исп. директора бизнес-ассоциации «ЖИА» Пақырова Ф.Г., президент Ассоциации поставщиков Ускенбаевой Г.Т., Вице-президент торгово-промышленной палаты Мухамедзиева Б.М.

Коллективный договор

В 2020 году, всего 9271 организаций входящих в профобъединение, было заключено коллективных договоров 5415 из них 3088 соглашений заключенных на 3х сторонней основе.

Работа в законодательной сфере

По инициативе ФПК в ряд статей Трудового Кодекса КР внесены дополнения и изменения, улучшающие права и гарантии работников. В качестве социального партнера представители ФПК являются членами межведомственных рабочих групп (комиссий) по разработке и внесению изменений/ дополнений в нормативные правовые акты по социально-трудовым вопросам, а также при разработке государственных программ.

- Подготовлено предложения к проекту постановления Кабинета Министров Кыргызской Республики «Об утверждении Плана мероприятий Кабинета Министров Кыргызской Республики до **2026 года** по реализации Национальной программы развития Кыргызской Республики до 2026 года, утвержденный Указом Президента Кыргызской Республики от 12 октября 2021 года №435».
- Федерация профсоюзов Кыргызстана активно принимало участие по реализации «Стратегии ФПК на 2018-2020 годы», «Стратегический план действий ФПК на 2019-2020 годы», «Стратегия развития ФПК на 2019-2022 годы» и «Рабочего плана действий Федерации профсоюзов Кыргызстана, отраслевых профсоюзов и областных советов профсоюзов на 2022-2023 гг».
- Подготовлена и внедряется деятельность профсоюзов «Медиа-план», в рамках месячника работы ФПК и СМИ.

Договоры о сотрудничестве

Права трудящихся-мигрантов, не имеющих урегулированного правового статуса, чаще нарушаются. Задачи в области защиты прав трудящихся-мигрантов за границей и оптимизации преимуществ трудовой миграции могут быть достигнуты при обеспечении необходимого институционального потенциала и развитии межгосударственного сотрудничества.

Федерация профсоюзов Кыргызстана, понимая важность защиты прав трудящихся-мигрантов, заключила Договоры о сотрудничестве с Федерацией профсоюзов Республики Казахстан и Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана. Также, Соглашение о сотрудничестве с Федерацией профсоюзов Узбекистана и Федерацией профсоюзов Российской Федерации Свердловской области.

Целью Договоров является согласование действий Сторон по защите прав трудящихся-мигрантов, работающих в организациях любой формы собственности на территориях стран, а также оказание им консультативной и практической помощи.

Конференции

- Конференция на тему: «Сфера труда в Кыргызстане. Национальные консультации по принудительному труду. Проблемы и меры по предупреждению»; заседания РГ по разработке и реализации Плана профсоюзных организаций КР на 2018-2022 годы по достижению Целей устойчивого развития и семинары в пяти регионах республики по достижению задач ЦУР;

- Региональная встреча профсоюзных лидеров стран Восточной Европы и Центральной Азии по обсуждению Рекомендации 205 о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия;
- Круглый стол по обсуждению законопроекта «О профсоюзах КР», подготовленного депутатами ЖК КР, членами Совета ФПК с представителями министерств и ведомств, с участием СМИ;

- Заседание женской сети ФПК с приглашением представителей МОТ в КР, членов Наблюдательного Совета ОО «Кыргызская ассоциация женщин судей», представителей Центра Солидарности и экспертов по гендерным вопросам. На заседании были рассмотрены следующие вопросы: «Международные трудовые стандарты МОТ», «Расширение возможностей женщин и девушек в доступе к правосудию при сексуальных домогательствах» и «Гендерная дискриминация на рабочем месте».

Конвенции МОТ

Кыргызская Республика является членом **Международной организации труда (МОТ)** с 1992 года и ратифицировала 53 Конвенций МОТ. В связи с тем, что с 2008 года Кыргызской Республикой не была ратифицирована ни одна Конвенция МОТ, ФПК в 2019 году подготовлено предложение к 100-летию МОТ ратифицировать Конвенции № 102 «О минимальных социальных стандартах», № 183 «Об охране материнства» и протокол 2014 года к Конвенции МОТ № 29 «О принудительном труде», который был ратифицирован Законом КР от 21 февраля 2020 года № 19.

**Федерация профсоюзов Кыргызстана для членов
Республиканской трехсторонней комиссии по
обеспечению всех работников доступом к эффективной
системе социальной защиты предлагает следующее:**

- Федерация профсоюзов Кыргызстана считает, что социальное обеспечение является важным средством предотвращения и сокращения масштабов бедности, неравенства, социальной изоляции и социальной незащищенности, содействия равным возможностям, гендерному и расовому равенству, а также стимулирования процесса перехода от занятости в неформальном секторе к занятости в формальной экономике.
- На основании подписанного Генерального соглашения от 30 апреля 2022 года, также как проведенных внутренних консультаций, включая с республиканскими и центральными комитетами, Федерация профсоюзов Кыргызстана просит членов Республиканской трехсторонней комиссии рассмотреть следующие ключевые вопросы:

Ратификация конвенций МОТ:

- Рекомендуются ратифицировать Конвенцию МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102), Конвенцию МОТ 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156), Конвенцию МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183);
- Рекомендуются национальное законодательство привести в соответствии с Рекомендацией МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202) и Рекомендацией МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№204).

Охват всего населения мерами по социальной защите в Кыргызстане:

- Необходимо обеспечить эффективность и достаточность выделяемых социальных пособий/выплат. Считаю необходимым провести детальный анализ эффективности выделяемой социальной помощи, уровня охвата, повысить размер пособий/выплат; увеличить бюджетные средства на меры социальной защиты.
- В рамках разработки Национальной стратегии по социальной защите, рекомендуем включить в состав рабочей группы организации трудящихся и организации работодателей с тем, чтобы обеспечить совместную работу в рамках политики социальной защиты, которая будет способствовать страхованию работников от бедности.

Нормы социального обеспечения для неформальных работников:

- Профсоюзы обеспокоены тем, что 70% работников в КР являются неформально занятыми и не могут рассчитывать на государственные гарантии и выплаты по основным услугам в сфере здравоохранения и социального обеспечения. Считаю, что неформальные работники должны иметь доступ к достойным условиям труда. Правительство КР должно уделить особое внимание работе с неформальными работниками;
- Для выработки нужной политики, профсоюзы считают, что работники неформального сектора и самозанятые граждане должны участвовать в процессе внесения изменений в действующий Трудовой кодекс КР для соблюдения их интересов и внедрения эффективных и справедливых способов регулирования трудовых отношений;
- Необходимо охватить пособиями по беременности и родам женщин из неформального сектора, а также увеличить пособие по беременности и родам, составляющее 1000 сом в месяц и которое не менялось с 1996 года.

Программы социальной защиты для трудоспособного возраста Гарантии сохранения дохода в пожилом возрасте:

- Профсоюзы считают необходимым повысить пособие по безработицы (которое сейчас составляет 300 сом в месяц) и внедрить систему страхования на случай потери работы в таких случаях как пандемия COVID-19 и др.;
- Необходимо снизить/упростить административные барьеры доступа к социальному обеспечению для бедных и уязвимых слоев населения. Т.е. необходимо исключить обязанность граждан в предоставлении справок различных государственных и муниципальных органов для получения услуг социального обеспечения, с возложением на уполномоченный орган обязанности получать данные, находящиеся в ведении государственных и муниципальных органов посредством системы межведомственного электронного взаимодействия;
- Профсоюзы считают, что ФОМС необходимо пересмотреть методы возмещения расходов на лекарства и повысить уровень возмещения расходов;
- Рекомендуется изменить пенсионную систему КР, так как все еще 49% пенсионеров получают пенсии ниже прожиточного минимума.



ЗАНЯТОСТЬ

(по данным Национального статистического комитета КР)

- Численность населения - 6 млн. 765 тыс. человек.
- Экономически активное население - **2 595,4 тыс. человек;**
- Численность занятого населения составляет **2 445,2 тыс. человек**, число безработных – **150,2 тыс. человек**, уровень общей безработицы **5,8%**.
- Численность безработных на 1 апреля 2022 года в республике состоящих на учете в органах государственной службы занятости в поисках работы, составило **101,7 тыс. человек;**
- Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости на 1 марта 2022г. всего – **76,9 тыс. человек** из них более **44,9 % женщины**.
- Уровень зарегистрированной безработицы, от экономически активного населения- **3,0 %**.

В настоящее время, когда перспективы рынка труда, вследствие последних событий, связанных с пандемией продолжают оставаться крайне неопределенными, когда общее число безработных превысило 150 тысяч, создание новых рабочих мест, законодательное закрепление справедливых норм оплаты труда, соблюдение основных прав работников, повышение уровня продовольственной безопасности приобретают первостепенное значение.

Установившаяся цена рабочей силы не обеспечивает жизненно важные расходы на жилье, коммунальные услуги, транспорт, содержание детей, лечение работника и членов его семьи, образование.

УРОВЕНЬ БЕДНОСТИ

- Уровень бедности в Кыргызстане в 2021 году, рассчитанный по потребительским расходам, в целом по стране составил **25,4 %**, что увеличилось по отношению к предыдущему году на 5,2 процентных пункта.
- Стоимостная величина **общей черты бедности составила 35 268 сом** в год на душу населения, крайней бедности – 19 774 сомов.
- Уровень бедности в сельской местности увеличился - на 6,1 процентных пункта, а в городских населенных пунктах - на 3,6 процентных пункта.
- За чертой бедности в 2021 году проживали 1 млн. 678 тыс. человек, из которых 73,7 процента являлись жителями сельских населенных пунктов.



Однако, предстоящий период **после кризиса, связанного с пандемией**, при сохранении существующего дефицита бюджетов, высокой безработицы, низкой оплаты труда стало нелегким испытанием для граждан Кыргызстана.

В числе бедных: низкооплачиваемые работники, работники с вынужденной неполной занятостью, безработные, пенсионеры, многодетные семьи, лица с инвалидностью. Профсоюзы неоднократно на всех уровнях заявляли о своем отношении к проводимой социально-экономической политике в государстве и свою позицию в отношении политики доходов и роли заработной платы в развитии экономики, её минимального размера.

Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (МЗП) устанавливается Законом КР о республиканском бюджете Кыргызской Республики на соответствующий год и прогнозе на последующие два года. В 2020 году его размер установлен в сумме 1854,0 сомов и в 2021 году он остался на этом же уровне.

Размер минимальной заработной платы **на 2022 год** установлен **в сумме 1970 сомов (23 \$ США)**, что составляет 25% прожиточного минимума трудоспособного населения.

Прожиточный минимум (ПМ) трудоспособного человека в I квартале 2022 года в целом по республике составила **7 612,22 сомов (90 \$ США)**.

Минимальная заработная плата

Необходимо отметить, что **размер МЗП в Кыргызстане самый низкий из стран СНГ**, хотя в соответствии с Трудовым кодексом КР размер МЗП должен быть не менее прожиточного минимума трудоспособного человека, который устанавливается ежеквартально Национальным статистическим комитетом КР.

ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ (ПМ) В СРЕДНЕМ НА ДУШУ НАСЕЛЕНИЯ

	ПМ в I квартале 2022 года (в сомах)	ПМ в долл. США
Прожиточный минимум, Все население	6 813,06	80,4
ПМ., население трудоспособного возраста	7 612,22	89,8
ПМ., пенсионного возраста	6 066,66	71,5
ПМ, население детского возраста	5 796,42	68,4
Среднемесячная заработная плата за январь 2022г. (в сомах и долларах)	20 163	236,9
Соотношение среднемесячной заработной платы к ПМ трудоспособного возраста, в %	264,8	-

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

В Кыргызстане наблюдается неформальная экономика как сложившееся экономическое явление, ее доля в последние годы оценивается в **25-50%** национальной экономики, что подрывает устойчивый экономический рост в стране. На неформальном рынке труда заняты – **71,8%** работников в стране.

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

(По данным Нацстаткома КР.)

В 2021 году уровень неформальной экономики составлял **20,8 % к ВВП** или **125 млрд сомов**. По неофициальным данным, ее уровень может достигать до 50-52 % к ВВП..

Из-за ограничений, связанных с пандемией **COVID-19**, доля ненаблюдаемой экономики в 2020 году по сравнению с 2019 годом **снизилась на 2,7 процента**.

ПРИЧИНЫ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ (ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА)



Воздействия Пандемии COVID-19 на занятость и рынок труда.

Разразившийся в мире кризис, вызванный пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, серьезным образом повлиял на мировую и национальные экономики. Борьба с болезнью, преодоление ее последствий, стабилизация социально-экономической ситуации стали основными вопросами.

Кризис привел к большому количеству людей, которые остались без работы, неформальной и неполной занятости.

ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА ДО ПАНДЕМИИ COVID-19

- Около 2,5 млн. человек в составе рабочей силы в Кыргызстане
- Почти 2, 445 млн. человек входит в состав занятого населения и 150,2 тыс. чел.-безработные.
- Большинство работников заняты на незащищенных видах деятельности и в неформальной занятости, зачастую в с/х, строительстве, транспорте, сфере услуг и гостиничном деле.
- В связи с ограниченными возможностями экономики страны по созданию рабочих мест, наблюдается значительная миграция рабочей силы.
- Около 1,7 млн. человек входят в состав экономического неактивного населения в связи с получением образования, ведения домохозяйства и неактивности.

- 1,5 млн. чел. (85%) входят в состав населения основного трудоспособного возраста. (от 15 до 64 лет).
- Риск возникновения экономического кризиса из-за пандемии COVID-19 тесно связан с зависимостью Кыргызстана от мировой экономики и денежных переводов.
- В Кыргызстане такие проблемы усложняются за счет зависимости от населения, работающего за рубежом.
- Возвращающиеся мигранты, увеличат предложение рабочей силы.
- Денежные переводы сократятся, за 1 кв. 2020г. по сравнению предыдущего года, ниже на 9%.

ВНЕШНЯЯ, ВНУТРЕННЯЯ МИГРАЦИЯ

В Кыргызстане введение ограничений на передвижения населения в связи с пандемией COVID -19, повлияло на снижение внешней миграции.

По официальным и оценочным данным Министерства иностранных дел Кыргызской Республики в 2021 год, временно и постоянно пребывает следующее количество граждан КР за рубежом:

- в Российской Федерации-738 000
- в Республике Корея -5807
- в Турецкой Республике- 28 598
- в Республике Казахстан- 29 835
- в США – 20 000
- в Канаде – 6000
- в ОАЭ – 3051
- в ФРГ -9115
- в Италии - 6000
- в других странах Европы – более 10 000.

Миграция

Представители из 95 стран, получивших разрешение на трудовую деятельность на территории КР, работают в Кыргызстане.

Наибольшее количество разрешений на работу получили граждане КНР - 53,8 % или 5904 иностранных специалистов, граждане Турецкой Республики- 16,5 % или 1814 чел., граждане Пакистана – 5,5 % или 603 чел., граждан Республики Корея -3,0 % или 328 чел., граждане Индии – 2,8 % или 303 чел., граждане Вьетнама - 2,2 % или 239 чел., граждане США - 2,0 % или 223 чел., граждане Афганистана – 1,8% или по 195чел., и граждан Таджикистана и Узбекистана по 133 чел., или 1,2,%,

По индивидуальным предпринимателям выдано разрешений на работу 740 иностранным гражданам, работающих на рынках Кыргызстана, в.т.ч. по г. Бишкек и Чуйской области-628 чел, по Южному региону -112 чел.

В ЦЕЛЯХ УМЕНЬШЕНИЯ НЕГАТИВНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОСЛЕДСТВИЙ ДЛЯ КЫРГЫЗСТАНА, ПРИНЯТЫ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ КР:

- Разработана Национальная программа развития Кыргызской Республики до 2026 года, проводится инвентаризация всего действующего законодательства, увеличены заработные платы работников бюджетной сферы, в целях сокращения доли неформального сектора установлены льготы и преференции для малого и среднего бизнеса и т.д.;
- План первоочередных мероприятий по минимизации последствий от внешних шоков (Решение Республиканского штаба по реализации экономических мер, направленных на минимизацию последствий от внешних шоков и стимулирование экономического развития, от 7.03.2020 г.);

- План первоочередных мер Правительства КР на 2020г. по снижению негативного влияния на экономическую и социальную стабильность в связи с распространением вируса COVID-19 (распоряжение Премьер-министра КР от 30.03.2020г. №186);
- План действий Правительства КР на 2020г. по восстановлению экономической активности и поддержке деятельности субъектов предпринимательства (распоряжение ПКР от 6.05.2020г. №162-р);
- Программа « Финансирование субъектов предпринимательства» в целях восстановления и обеспечения предпринимательской деятельности в условиях распространения COVID-19 (постановление ПКР от 9.06.2020г. №315);
- План действий Правительства КР на 2020г. По обеспечению социальной стабильности, устойчивости экономики и поддержанию доходов населения (распоряжение ПКР от 13.08.2020г. №262-р).

- В 2020 году в связи с ситуацией во всех странах, в т.ч. и в Кыргызстане в условиях пандемии вируса COVID-19 проводились госорганами МТСОиМ КР, МОИ и международные организации, МОТ, МКП, МОМ и др., совместно с Мониторинговой миссией по трудовым правам в Центральной Азии и Учебно-методическим центром ФПК онлайн семинары и встречи (более 40);
- В январе 2022 года, Федерация профсоюзов Кыргызстана при поддержке Между народной организации труда (МОТ) проведен двухдневный семинар на тему: «Влияние COVID-19 на трудовые права и экономику Кыргызской Республики. Стратегия профсоюзов». Целью семинара являлось ознакомление членов Совета ФПК о влиянии COVID-19 на трудовые права работников и разработка ключевых действий профсоюзов на 2022-2023 годы.

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ПО COVID-19 В КЫРГЫЗСТАНЕ НА 10 МАЯ 2022Г.

COVID-19:	
Выявлено за сутки:	0
Всего выздоровело:	196 406
Всего выявлено:	200 993
Летальных исходов:	2 991



**Председатель Комитета
по социально-экономическим отношениям и
социальному партнерству Федерации
профсоюзов Республики Казахстан
КЕНЖЕБУЛАТ
Саруар Кенжебулатович**



International
Labour
Organization



KAZAKHSTAN RESPUBLIKASYNYŇ
KÁSIPODAQTAR
FEDERATSIASY

**Инклюзивность, устойчивость и жизнестойкость –
профсоюзная политика для смягчения последствий кризиса**

Региональная конференция профсоюзов стран Центральной Азии

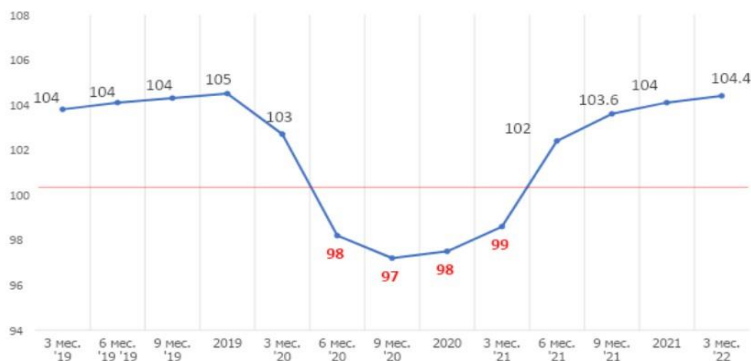
**СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ
КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОЦЕССА
ВОССТАНОВЛЕНИЯ ПОСЛЕ КРИЗИСА COVID-19**

Федерация профсоюзов Республики Казахстан

12-13 мая 2022 года, г. Нур-Султан

Экономическая динамика в 2019-2021 годах

Индекс физического объема ВВП, %



2

Занятость, безработица и оплата труда

- За последние три года максимальное снижение **численности занятого населения** зафиксировано во II квартале 2020 года – **8 704 тыс. человек**, увеличившись в марте 2022 года до **8 872 тыс. человек** (оценка).
- В 2019-2021 годах уровень **безработицы** не превышал **5%**.
- Во II и III кварталах 2020 года **численность безработных** достигала **454-454,7 тыс. человек**, а в марте 2022 года по оценке составила **457,4 тыс. человек**.
- **Среднемесячная номинальная заработная плата** демонстрирует ежегодный рост:
 - в 2019 году – 187 тыс. тенге;
 - в 2020 году – 213 тыс. тенге;
 - в 2021 году – 250 тыс. тенге;
 - в марте 2022 года – 275 тыс. тенге.

3

Социальное партнерство в Казахстане

• **Социальное партнерство** – система взаимоотношений, основанная на равноправном сотрудничестве, между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования:

- трудовых отношений;
отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя
- иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми;
отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства
- социально-экономических отношений.

4

Республиканский уровень соц. партнерства

- Социальное партнерство на республиканском уровне обеспечивается **Республиканской трехсторонней комиссией** по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений – постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения сторонами.
- **Обеспечение организации** социального партнерства возложено на Министерство труда и социальной защиты населения РК.
- **Действие** Генерального соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников в лице их представителей (включая организации с иностранным участием).
- **Контроль** за выполнением Генерального соглашения осуществляют стороны социального партнерства.

5

Генеральное соглашение

- **Правовой акт** в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников **на республиканском уровне**.
 - **уклонение** от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению соглашения или нарушение сроков проведения указанных переговоров, необеспечение работы комиссии в определенные сторонами сроки;
необоснованный отказ от заключения соглашения;
невыполнение или нарушение обязательства по соглашению **влечет штраф в размере 1,3 млн тенге**;
 - непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением соглашений, **влечет штраф в размере 254 тыс. тенге**.

6

Генеральное соглашение на 2021-2023 годы

- **28 мая 2020 года** по инициативе Федерации профсоюзов РК три республиканских объединения профсоюзов Казахстана подписали **Совместное решение по созданию рабочей группы** с участием их представителей по подготовке проекта Генерального соглашения на 2021-2023 годы.
- **7 августа 2020 года** Рабочая группа одобрила подготовленный **проект Генерального соглашения**, который в дальнейшем был направлен в Министерство труда и социальной защиты населения РК.
- **12 марта 2021 года** социальные партнеры в лице трех республиканских объединений профсоюзов, заместителя премьер-министра, министра труда и социальной защиты населения, а также руководителей Национальной конфедерации работодателей, Республиканской ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий, ассоциации «KAZENERGY» подписали **Генеральное соглашение на 2021-2023 годы**.
- **14 июня 2021 года** Республиканская трехсторонняя комиссия утвердила **План мероприятий** по реализации Генерального соглашения.

7

I. Реформирование социального партнерства

- разработка Закона «О социальном партнерстве»: **расширение сферы применения** для решения задач по повышению благосостояния населения, снижению неравенства в обществе, развитию экономики и поддержке занятости, формированию гражданского общества;
- модернизация **Республиканской трехсторонней комиссии**, обеспечение полного, своевременного и качественного исполнения ее решений;
- регулярное проведение **консультаций и переговоров**, участие сторон в разработке проектов нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;
- развитие института **двустороннего** социального партнерства;
- совершенствование **порядка разрешения** коллективных трудовых споров и конфликтов;
- совместная подготовка **Национального доклада** о социально-трудовых отношениях в Республике Казахстан;
- **мониторинг и контроль** выполнения отраслевых и региональных соглашений, а также коллективных договоров.

8

II. Экономическая политика

- обеспечение **экономического роста**, увеличение инвестиций, снижение инфляции, диверсификация экономики, повышение производительности труда, развитие МСБ, снижение доли государства в экономике;
- проведение **фискальной политики**, направленной на повышение конкурентоспособности отечественных предприятий и стимулирование импортозамещения (*монетарная политика в соглашение не включена*);
- повышение доступности **финансирования** и **создание благоприятных условий** для ведения бизнеса;
- обеспечение прозрачности в системы **государственных закупок**;
- имплементация передовых **практик и стандартов стран ОЭСР**, дальнейшая реализация **целей устойчивого развития ООН**;
- формирование системы стандартов по **развитию конкуренции** в отраслях и регионах;
- внедрение на предприятиях новых **методов организации производства**, систем менеджмента качества, принципов корпоративного управления и передовых энергосберегающих технологий.

9

III. Обеспечение занятости населения

- развитие **массового предпринимательства** и реализация **Дорожной карты занятости**, развитие и внедрение **новых форм** найма и занятости;
- **подготовка кадров** в соответствии с потребностями рынка труда, повышение профессиональных компетенций безработных и самозанятых;
- создание **специальных рабочих мест** для лиц с инвалидностью, **трудоустройство молодежи** в рамках проекта «Первое рабочее место»;
- сохранение **действующих рабочих мест**, перевод **сокращаемых работников** на имеющиеся вакансии по аналогичной должности, недопущение **массового высвобождения** рабочей силы;
- повышение **производительности труда**, **формализация** занятости, сохранение **безработицы** не более 4,9%;
- проведение консультаций по вопросам развития **национальной системы квалификаций**, разработки профессиональных стандартов и др.;
- разработка, актуализация и применение **«Атласа новых профессий»**;
- участие в проектах **«Еңбек жолы»** и **«WorldSkills»**.

1

IV. Достойные условия и оплата труда (1)

- проведение консультаций по вопросам ратификации Конвенции МОТ №131;
- рассмотрение вопроса повышения размера **минимальной заработной платы**, в том числе путем его ежегодной индексации;
- совершенствование деятельности **государственных инспекторов труда**;
- совершенствование регулирования **дистанционной работы**;
- внедрение новых методов и инструментария по выявлению и анализу производственного **травматизма** и профессиональных **заболеваний**;
- совершенствование системы обеспечения **промышленной и экологической безопасности**;
- создание безопасной, экологически чистой **окружающей среды**, сбалансированное использование природных ресурсов;
- развитие системы мониторинга состояния **условий и охраны труда**;
- изучение международного опыта **участия представителей работников** на заседаниях органа управления организаций по вопросам, затрагивающим интересы работников.

1
.

IV. Достойные условия и оплата труда (2)

- повсеместное внедрение **систем управления охраной труда**;
- соблюдение работодателями **правил, норм и стандартов** в области безопасности и охраны труда на предприятиях;
- создание работодателями условий для реализации основных прав и гарантий **женщин, молодежи и лиц с инвалидностью**;
- реализация работодателями **комплекса превентивных мер** по сохранению жизни и здоровья работников;
- проведение профсоюзами **общественного контроля** за соблюдением трудового законодательства;
- активизация работы **производственных советов** по безопасности и охране труда и **технических инспекторов** по охране труда;
- разработка Дорожной карты по реализации **Концепции достойного труда**;
- уменьшение уровня **производственного травматизма**, сокращение удельного веса работников, занятых во **вредных условиях труда**;
- расширение охвата программы нулевого травматизма «**Vision Zero**».

1
2

V. Социальная политика

- рассмотрение вопросов увеличения предельного значения **социального пособия по временной нетрудоспособности**, поэтапного повышения минимальных государственных **социальных стандартов и норм социального обеспечения** в соответствии с рекомендациями МОТ;
- рассмотрение вопросов:
 - **раннего выхода на пенсию** работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - **социальной защиты работников** при внезапном ухудшении здоровья на рабочем месте, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - применения дифференцированного подхода при **возмещении работодателем вреда здоровью** работника в зависимости от стажа работы;
 - выплаты работодателем **единовременного возмещения вреда** работнику, полученного в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
 - повышения размера выплат по возмещению вреда здоровью работника (**регрессные выплаты**) пропорционально росту средней заработной платы на предприятии.

1
2

Механизмы реализации

- Разработка **Плана мероприятий** по реализации Генерального соглашения.
- Подготовка **поправок в законодательство**, направленных на реализацию договоренностей Генерального соглашения.
- Проведение консультаций по **ратификации 20-ти конвенций МОТ** (№ 47, 97, 102, 117, 118, 131, 132, 143, 154, 157, 158, 159, 160, 161, 168, 173, **175**, 184, 189, 190) в дополнение к имеющимся 24-м (из 190).
- Отраслевые и региональные соглашения должны быть приведены в соответствие с Генеральным соглашением и **не должны ухудшать** положение работников по сравнению с Генеральным соглашением.
- Продвижение **целей и принципов достойного труда** в соответствии с подходами и индикаторами, рекомендуемыми МОТ (23 показателя: уровень занятости, безработица, молодежи NEET, неформальной занятости, производственного травматизма и др.).
- Представление профсоюзами интересов **работников, не являющихся членами профсоюза**, на основании их письменных заявлений на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

1
4

Итоги 2021 года (1)

- **План мероприятий** по реализации Генерального соглашения содержит **76 пунктов**, 20 из которых со сроком исполнения в 2021 году. Всего в 2021 году выполнено **14 мероприятий**, в т.ч.:
- подготовлен проект **нового положения** о Республиканской трехсторонней комиссии;
- **Дорожная карта занятости** реализуется по четырем направлениям: повышение качества жизни населения, доступность финансирования для МСБ, развитие АПК, развитие бизнеса в регионах;
- 4 июля создана **Рабочая группа** по проведению консультаций по вопросам ратификации Конвенции МОТ №131 (минимальная зарплата);
- 5 апреля утверждена **Дорожная карта** по рассмотрению вопроса повышения размера минимальной заработной платы;
- 17 июня утвержден **План действий по обеспечению безопасного труда в РК** до 2025 года;
- разработан проект **Концепции безопасного труда в РК** до 2030 года.

1

Итоги 2021 года (2)

- с 1 июля вступил в силу **новый Экологический кодекс РК**, в котором предусмотрены меры по обеспечению экологической безопасности;
- утверждена **Дорожная карта по снижению аварийности** на опасных производственных объектах, проводится перевооружение оборудования;
- 12 октября внесены поправки в законодательство в части **отмены списка работ**, на которых запрещается применение труда женщин;
- подготовлены предложения по увеличению предельного размера **социального пособия по временной нетрудоспособности** с 15 до 35 МРП (111 тыс. тенге);
- численность получателей **адресной социальной помощи** увеличилась на 5,8% до **990,5 тыс. человек**, среднемесячный размер АСП составил всего **6,7 тыс. тенге**;
- подготовлены предложения по увеличению **коэффициента замещения дохода** при потере работы для участников системы обязательного социального страхования с 0,4 до **0,45** по отношению к среднемесячному размеру дохода.

1
7

Итоги 2021 года (3)

- Заключено **25 отраслевых, 17 региональных** соглашений и **149,2 тыс. коллективных договоров**.
- В Казахстане действуют более **340 тыс. предприятий**, на которых работают **6,7 млн человек**, а контроль над соблюдением трудовых прав работников осуществляют **246 государственных инспекторов труда**, подчиненные местным исполнительным органам.
- Государственными инспекторами труда было проведено **более 5 тыс. проверок**, в результате которых выявлено **10,8 тыс. нарушений** трудового законодательства и трудовых прав работников.
- На предприятиях **пострадало 1 465 человек** (в 2020г. – 1 503 чел.), **200 человек погибло** (в 2020г. – 205 чел.).
- Проведена аттестация **4 206 производственных объектов**, создано более **15,5 тыс. производственных советов**, где внутренний контроль осуществляют более **18 тыс. технических инспекторов**.
- За год **164 предприятия** внедрили проект «**Народный контроль**», **292 предприятия** присоединились к Концепции нулевого травматизма «Vision Zero».

1
7

Проблемные вопросы и пути их решения

- **Низкий уровень доходов** большей части населения – продвижение вопроса увеличения минимальной зарплаты и заработных плат в экономике в рамках Программы повышения доходов населения.
- **Низкий уровень технологического оснащения** предприятий – включение в законодательство обязательности создания производственных советов, материальное стимулирование технических инспекторов по охране труда, усиление контроля над созданием благоприятных условий труда.
- **Слабые позиции работников** в переговорном процессе с работодателем – включение в законодательство обязательности раскрытия информации работодателем по вопросам, затрагивающим интересы работников, участие профсоюзов в управлении предприятием, институционализация трудовых консультаций, согласование с профсоюзом проектов решений работодателя.
- **Низкая эффективность социального диалога** – повышение статуса и действенности соглашений и коллективных договоров, решений трехсторонних комиссий, упрощение порядка разрешения коллективных трудовых споров, развитие правового сознания социальных партнеров.

1
8

Дорожная карта по развитию соц. партнерства

- Рассмотрение вопроса о разработке Закона «**О социальном партнерстве**».
- Совершенствование **трудового законодательства**, в т.ч. по вопросам установления минимальной зарплаты, индексации зарплаты, обязательного содержания соглашений и коллективных договоров, усиление роли профсоюзов, расширение их прав и гарантий, др.
- **Обсуждение** на заседаниях трехсторонних комиссий вопросов по защите прав работников, реализации соглашений и коллективных договоров.
- Проведение **совместных семинаров** по вопросам применения трудового законодательства и ведения коллективных переговоров.
- Усиление роли **общественного контроля профсоюзов** над соблюдением трудового законодательства.
- **Консолидация работодателей** для участия в системе соц. партнерства.
- Широкое **информационное освещение** работы профсоюзов по защите прав работников.
- Укрепление сотрудничества с **международными организациями**.

1
9

**Заведующий отделом по защите
социально - экономических интересов
трудящихся аппарата
Федерации профсоюзов Узбекистана
ИСАЕВ
Махмуджон Ниматович**



Федерация профсоюзов Узбекистана неизменно подчеркивает ключевую роль трехстороннего социального диалога в формировании новой модели развития страны, где приоритетом должно стать действенное продвижение достойного труда.

Понимая, что обострение проблем глобальной экономики и её неравномерности, нарастание противоречий между трудом и капиталом усложняют процесс социального диалога, Федерация и её членские организации значительное внимание уделяют своей организованности, сплоченности и солидарности в отстаивании прав и интересов человека труда.

Социальный диалог в Узбекистане прошел долгий и непростой путь своего становления.

Хотя Трудовой кодекс предоставлял возможность заключения Генерального соглашения по социально-экономическим вопросам между Советом Федерации профсоюзов, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Республики Узбекистан, в течение долгого времени такое соглашение не заключалось.

Формальной причиной незаключения Генерального соглашения являлось отсутствие на тот период республиканских объединений работодателей: класс крупных работодателей-собственников еще не был сформирован, поскольку все ведущие отрасли экономики контролировались государством, а частная собственность на средства производства существовала лишь в малом и среднем бизнесе.

Сдерживанию развития трипартитного социального диалога в республике на рубеже XX – XXI веков способствовала и неразвитость законодательства, в котором отсутствовали ключевые дефиниции, и не предусматривалось формирование постоянно действующих органов социального диалога.

Только в 2011 году было подписано первое Генеральное соглашение по социально-экономическим вопросам между Кабинетом Министров, Советом Федерации профсоюзов и Торгово-промышленной палатой.

В дальнейшем Генеральное соглашение обновлялось каждые три года на новый срок. С 2020 года от стороны работодателей Генеральное соглашение подписывается Конфедерацией работодателей Узбекистана.

В действующем Генеральном соглашении отражены следующие основные нормы:

Проведение трехсторонних консультаций по вопросам установления минимального размера оплаты труда, принятие мер по сохранению удельного веса оплаты труда в ВВП на уровне не менее 30%, снижению инфляции в потребительском секторе ниже 10%;

Разработка концепции перехода от неформальной к формальной экономике, оказание содействия реализации прав нестабильно занятых граждан, недопущение превышения уровня безработицы выше 5%; Осуществление контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, разработка стандартов требований и норм

по охране труда в сельском хозяйстве;

Установление дополнительных гарантий для женщин и молодежи;

Содействие созданию профсоюзных организаций на предприятиях с иностранными инвестициями, а также в хлопково-текстильных кластерах, ежегодное проведение общественных слушаний по актуальным социально-экономическим вопросам.

На основе Генерального соглашения заключено 14 территориальных, 105 отраслевых соглашений, причем 21 из них имеет тарифный характер, на локальном уровне действуют 111 тысяч коллективных договоров с охватом 4 миллиона 567 тысяч работников. С 20021 года возобновлена практика заключения территориально-отраслевых соглашений.

Профсоюзы страны совместно с социальными партнерами достигли определенных результатов в деле совершенствования практики коллективных переговоров и повышения действенности коллективных договоров и соглашений.

В частности:

- налажена общественная экспертиза проектов коллективных договоров и соглашений для приведения их в соответствие с требованиями законодательства;
- основана практика заключения тарифных соглашений в реальном секторе экономики;
- внедрены индикаторы социальной эффективности коллективных договоров;
- установлены правила единого переговорного процесса.

В целях дальнейшего развития национального трехстороннего социального диалога, по инициативе Федерации профсоюзов достигнуто принятиепостановления Кабинета Министров №553 от 03.07.2019 года “О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым

вопросам”.

В соответствии с данным постановлением образованы республиканская и территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам из числа представителей органов государственной власти и управления, профессиональных союзов и объединений работодателей. Основными задачами Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам (РТК) определены:

Проведение консультаций и согласование позиций по вопросам обеспечения реализации социально-экономической политики, направленной на защиту трудовых прав, экономических и социальных интересов работников и работодателей;

Обеспечение конструктивного сотрудничества на основе взаимного учета позиций, прав и интересов;
Содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений путем заключения Генерального соглашения и контроля хода его реализации;
Проведение консультаций по вопросам, связанным с сертификацией и применением международных трудовых норм;

Проведение консультаций по формированию ответов на вопросы, касающиеся пунктов повестки дня Международной конференции труда, и замечаний правительств к предлагаемым текстам, которые будут обсуждаться конференцией;

Опубликование ежегодных докладов об осуществлении процедур, предусмотренных Конвенцией МОТ №144;

Рассмотрение нератифицированных конвенций и рекомендаций, которые еще не применяются, с целью определения мер, принимаемых для содействия их применению и в соответствующих случаях ратификации.

При комиссиях созданы рабочие группы по:
Разработке и реализации Генерального
(территориального) соглашения;
Проведению трехсторонних консультаций
для содействия применению
международных трудовых норм; Рассмотрению
коллективных трудовых споров и проектно-нормативно-
правовых актов;
Охране и безопасности труда;
Вопросам занятости, заработной платы и социальной
защиты.

За прошедшее время республиканская трехсторонняя комиссия, кроме вопросов выполнения Генерального соглашения еще рассматривала вопросы:

Утверждения образцов документов, необходимых для вступления сборщиков хлопка во временное членство профсоюза;

Утверждения Рекомендаций по организованному проведению сбора урожая хлопка-сырца, в которых определены минимальные санитарно-гигиенические требования к организации хлопкоуборочных работ, включая антиковидные меры;

Одобрения проекта Страновой программы по достойному труду на 2021-2025 годы.

Трипартизм присутствовал и в работе Антикризисной комиссии по противодействию пандемии Ковид -19, в состав которой были введены представители Федерации профсоюзов и Конфедерации работодателей. Солидарные усилия правительства и социальных партнеров в Узбекистане предотвратили развитие событий по неблагоприятному сценарию и способствовали стабилизации социально-экономического положения в стране.

В кратком исследовании МОТ «Социальный диалог спустя год после вспышки пандемии Covid-19: основные

результаты» (Research Brief «Social dialogue one year after the outbreak of Covid-19 pandemic: Spotlight on outcomes») опыт Узбекистана был отмечен в качестве положительного примера социального диалога, направленного на повышение безопасности и гигиены труда, реализацию права на свободу объединений и борьбу с практикой принудительного труда в хлопковой индустрии.

Исходя из рекомендаций МОТ, приняты меры по повышению эффективности социального диалога в сельском хозяйстве.

В частности, предоставлена свобода объединения и право на коллективные переговоры для сборщиков хлопка, восстановлена практика заключения коллективных соглашений на районном уровне.

В июле 2021 года председатель Федерации профсоюзов обратился к Премьер-министру с просьбой о согласовании ставок оплаты за килограмм хлопка ручного сбора с республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Благодаря этому утверждение минимальных ставок оплаты за килограмм собранного хлопка-сырца впервые было произведено на основе предварительного согласования с социальными партнерами, входящими в состав Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

В сезоне сбора хлопка 2021 года Федерация привлекла в профсоюзное членство 63,6% сборщиков, 57,3% сборщиков путем коллективных переговоров добились повышения оплаты за килограмм хлопка ручного сбора, по сравнению с установленной Правительством.

В вопросах оплаты труда Федерация считает, что размер заработной платы работника должен быть достаточным, чтобы обеспечить достойную жизнь для него самого и его семьи.

Профсоюзы настаивают на широком внедрении тарифных систем оплаты труда, повышении тарифной части заработка, защите заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя.

В настоящее время благодаря успешной тактике коллективных переговоров в 18 811 коллективных договорах хозрасчетных организаций предусмотрено повышение тарифных коэффициентов работников по сравнению с Единой тарифной сеткой, благодаря чему 915 840 работников (или 46% всех работников небюджетной сферы) получают заработную плату, рассчитанную исходя из повышенных базовых ставок.

Еще одним примером социального диалога можно считать участие профсоюзов и работодателей в работе штабов по ликвидации задолженности по заработной плате, созданных при территориальных органах занятости и трудовых отношений.

Для практической реализации принципа равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности в коллективные соглашения и договоры включается таблица профессий и должностей, занимаемых преимущественно женщинами или мужчинами, для которых обеспечивается равная оплата труда.

Вместе с тем, мы пока не добились внедрения в практику процедуры согласования минимального размера оплаты труда в целом по стране с республиканской трехсторонней комиссией.

Дальнейшее укрепление социального диалога в республике мы связываем с применением положений нового Трудового кодекса, активизацией трехсторонних консультаций по вопросам применения конвенций МОТ, а

также с предстоящей ротацией председательства в республиканской трехсторонней комиссии.

В новом Трудовом кодексе значительно повышен статус и расширена сфера действия Генерального коллективного соглашения, заключаемого между уполномоченными республиканскими представителями работников, работодателей и Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Закреплено законодательное понятие «комиссий по социально-трудовым вопросам», расширены полномочия Республиканской трехсторонней комиссии. Так, в более чем 25ти случаях принятие соответствующих нормативно-правовых актов предписано производить с участием (т.е. по согласованию или с учетом мнения или на основе предложений) РТК.

Например, минимальный размер оплаты труда, примерные формы трудовых договоров, перечни районов с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями, нормативно-правовые акты в области охраны труда, порядок разработки профессиональных стандартов, а также нормативно-правовые акты по регулированию труда надомников, спортсменов, совместителей, домашних, творческих и педагогических работников, работников транспорта, микрофирм и работников, нанятых индивидуальным предпринимателем, будут утверждаться с участием РТК.

Также в новом Трудовом кодексе, на основе уроков пандемии предусмотрено: регулирование дистанционной, сезонной, временной, разовой работы; особенности регулирования трудовых отношений в условиях чрезвычайного положения; предоставление работникам частично оплачиваемых отпусков.

На сегодняшний день профсоюзная сторона выступает за активизацию и приданию системности

деятельности всех рабочих групп и самой республиканской трехсторонней комиссии, превращении ее в реальную силу, способную влиять на формирование государственной политики в социально-трудовой сфере.

Аналогичная задача поставлена и в Страновой программе по достойному труду на 2021-2025 годы и определены следующие механизмы ее реализации:

Создание условий для эффективного функционирования механизмов социального диалога, включая Республиканскую трехстороннюю комиссию по социально-трудовым вопросам, в вопросах выработки и совершенствования политики в сфере труда;

Поддержка создания трехсторонних комиссий на региональном и отраслевом уровнях;

Технические консультации по совершенствованию механизма взаимодействия с гражданским обществом;

Дальнейшее развитие трудовых отношений, механизмов ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, с целью совершенствования процедур, качества и охвата коллективных договоров;

Поддержка в разработке законодательных инициатив по созданию трехсторонних механизмов установления минимальной заработной платы в соответствии с надлежащими международными трудовыми нормами;

Укрепление потенциала трехсторонних партнеров по совершенствованию правил установления заработной платы и их эффективного осуществления, чтобы обеспечить равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности;

Распространение международного опыта, касающегося роли трехсторонних комиссий в разработке политики; обмен опытом с организациями работников и

работодателей из других стран;

Обучение социальных партнеров более эффективному взаимодействию с Парламентом по вопросам сферы труда (институциональный обмен информацией, своевременные консультации, диалог).

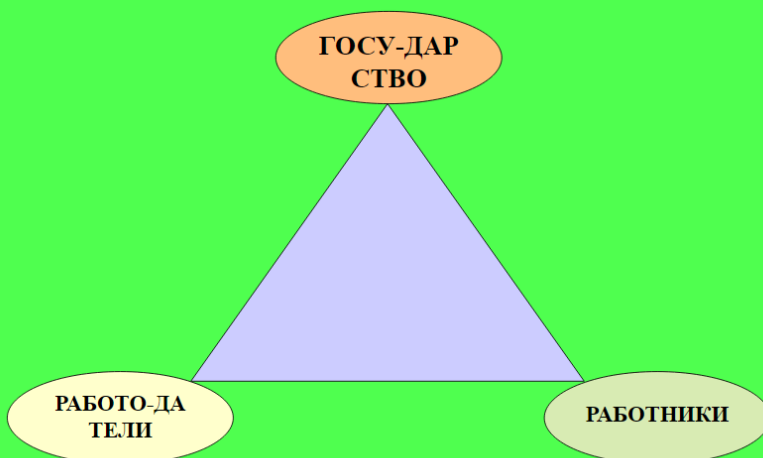
Как отмечено в Страновой программе, если потенциал организаций работников и работодателей будет усилен для привлечения новых членов; если они усовершенствуют свою информационно-разъяснительную деятельность и предоставление услуг своим членам с учетом гендерных аспектов, и если они будут наделены потенциалом к эффективному решению новых проблем и устранению последствий пандемии COVID-19, тогда социальные партнеры будут лучше приспособлены к удовлетворению потребностей своих членов и более эффективному участию в социальном диалоге, разработке политики и принятии решений, в том числе в контексте восстановления после COVID-19.

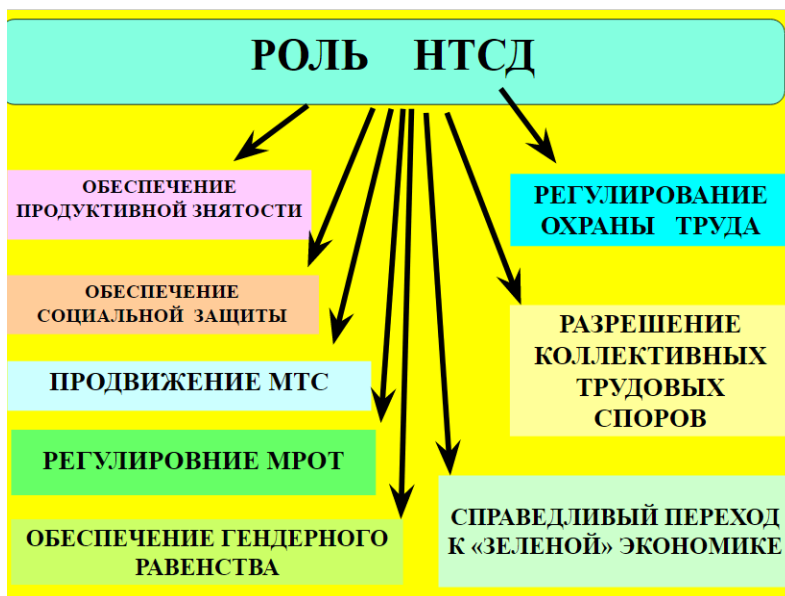
СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОЦЕССА ВОССТАНОВЛЕНИЯ ПОСЛЕ КРИЗИСА COVID-19: ОПЫТ УЗБЕКИСТАНА

Исаев М.Н.

*Заведующий отделом по защите
социально-экономических интересов
трудящихся аппарата ФПУ, к.т.н.*

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТРЕХСТОРОННИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ (НТСД)





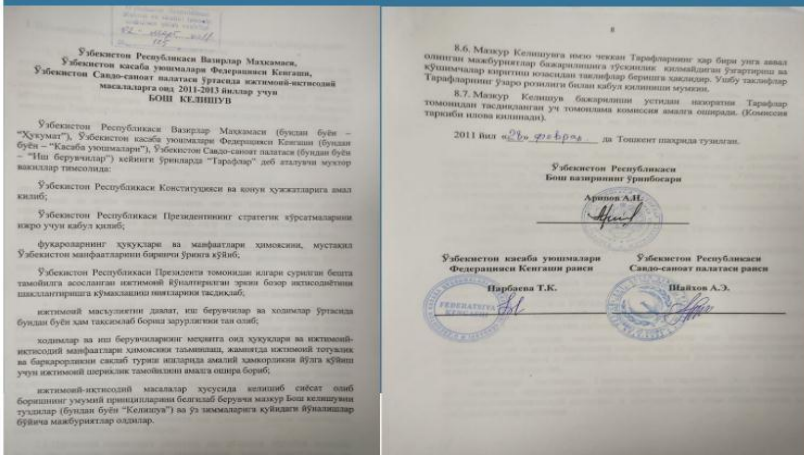
Социальный диалог в Узбекистане прошел долгий и непростой путь своего становления.

Хотя, введенный в действие с 1 апреля 1996 года, Трудовой кодекс предоставлял возможность заключения Генерального соглашения по социально-экономическим вопросам между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Республики Узбекистан, в течение долгого времени такое соглашение не заключалось.

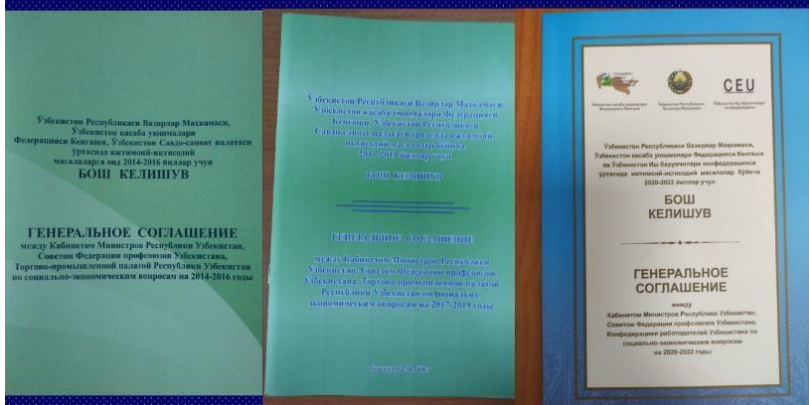
Формальной причиной незаключения Генерального соглашения являлось отсутствие на тот период в Узбекистане республиканских объединений работодателей: класс крупных работодателей-собственников еще не был сформирован, поскольку все ведущие отрасли экономики контролировались государством, а частная собственность на средства производства существовала лишь в малом и среднем бизнесе.

Сдерживанию развития трипартитного социального диалога в республике на рубеже XX – XXI веков способствовала и неразвитость законодательства, в котором отсутствовали ключевые дефиниции, и не предусматривалось формирование постоянно действующих органов социального диалога.

В феврале 2011 года было подписано первое в истории страны Генеральное соглашение по социально-экономическим вопросам между Кабинетом Министров, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово-промышленной палатой Узбекистана по социально-экономическим вопросам.



- В дальнейшем Генеральное соглашение обновлялось каждые три года на новый срок. С 2020 года от стороны работодателей Генеральное соглашение подписывается Конфедерацией работодателей Узбекистана, объединяющей практически всех работодателей страны.



28 января 2020 года подписано и введено в действие новое Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. Впервые в истории Генеральное соглашение от имени Правительства подписано непосредственно Премьер-министром.



В ДЕЙСТВУЮЩЕМ ГЕНЕРАЛЬНОМ СОГЛАШЕНИИ ОТРАЖЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ОСНОВНЫЕ НОРМЫ:

ОПЛАТА ТРУДА В
СТРУКТУРЕ ВВП НЕ МЕНЕЕ
30%

БЕЗРАБОТИЦА НЕ БОЛЕЕ 5%

ООХРАНА ТРУДА

ДОП. ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И
МОЛОДЕЖИ

СОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗНОМУ
ОРГАНИЗИНГУ

ИНФЛЯЦИЯ НЕ
БОЛЕЕ 10%

РАЗРАБОТКА КОНЦЕПЦИИ
ПЕРЕХОДА ОТ
НЕФОРМАЛЬНОЙ
К ФОРМАЛЬНОЙ
ЭКОНОМИКЕ

ЕДИНЫЙ ПЕРЕГОВОРНЫЙ
ПРОЦЕСС

КОЛИЧЕСТВО КОЛЛЕКТИВНЫХ СОГЛАШЕНИЙ И ДОГОВОРОВ (2021)



В целях дальнейшего развития национального трехстороннего социального диалога, по инициативе Федерации профсоюзов достигнуто принятие постановления Кабинета Министров №553 от 03.07.2019 года “О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам”.

В соответствии с данным постановлением образованы республиканская и территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам из числа представителей органов государственной власти и управления, профессиональных союзов и объединений работодателей



Основными задачами Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам (РТК) определены:

проведение консультаций и согласование позиций по вопросам обеспечения реализации социально-экономической политики, направленной на защиту трудовых прав, экономических и социальных интересов работников и работодателей;

обеспечение конструктивного сотрудничества на основе взаимного учета позиций, прав и интересов;

содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений путем заключения Генерального соглашения и контроля хода его реализации;

проведение консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм;

проведение консультаций по формированию ответов на вопросники, касающиеся пунктов повестки дня Международной конференции труда, и замечаний правительств к предлагаемым текстам, которые будут обсуждаться конференцией;

опубликование ежегодных докладов об осуществлении процедур, предусмотренных Конвенцией МОТ №144;

рассмотрение нератифицированных конвенций и рекомендаций, которые еще не применяются, с целью определения мер, принимаемых для содействия их применению и в соответствующих случаях ратификации.



За прошедшее время республиканская трехсторонняя комиссия, кроме вопросов выполнения Генерального соглашения еще рассматривала вопросы:

- утверждения образцов документов, необходимых для вступления сборщиков хлопка во временное членство профсоюза;
- утверждения Рекомендаций по организованному проведению сбора урожая хлопка-сырца, в которых был приведен образец отрядного договора, а также определены минимальные санитарно-гигиенические требования к организации хлопкоуборочных работ, включая антиковидные меры;
- одобрения проекта Страновой программы по достойному труду на 2021-2025 годы.

- Трипартизм присутствовал и в работе Антикризисной комиссии по противодействию пандемии Ковид -19, в состав которой были введены представители Федерации профсоюзов и Конфедерации работодателей. Солидарные усилия правительства и социальных партнеров в Узбекистане предотвратили развитие событий по неблагоприятному сценарию и способствовали стабилизации социально-экономического положения в стране.



В кратком исследовании МОТ «Социальный диалог спустя год после вспышки пандемии Covid-19: основные результаты» (Research Brief «Social dialogue one year after the outbreak of Covid-19 pandemic: Spotlight on outcomes») опыт Узбекистана был отмечен в качестве положительного примера социального диалога, направленного на повышение безопасности и гигиены труда, реализацию права на свободу объединений и борьбу с практикой принудительного труда в хлопковой индустрии.

Исходя из рекомендаций МОТ, приняты меры по повышению эффективности социального диалога в сельском хозяйстве.

В частности, предоставлена свобода объединения и право на коллективные переговоры для сборщиков хлопка, восстановлена практика заключения коллективных соглашений на районном уровне.

В июле 2021 года председатель Федерации профсоюзов обратился к Премьер-министру с просьбой о согласовании ставок оплаты за килограмм хлопка ручного сбора с республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Благодаря этому утверждение минимальных ставок оплаты за килограмм собранного хлопка-сырца впервые было произведено на основе предварительного согласования с социальными партнерами, входящими в состав Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

В сезоне сбора хлопка 2021 года Федерация привлекла в профсоюзное членство 63,6% сборщиков, 57,3% сборщиков путем коллективных переговоров добились повышения оплаты за килограмм хлопка ручного сбора, по сравнению с установленной Правительством.

В вопросах оплаты труда Федерация считает, что размер заработной платы работника должен быть достаточным, чтобы обеспечить достойную жизнь для него самого и его семьи.

Профсоюзы настаивают на широком внедрении тарифных систем оплаты труда, повышении тарифной части заработка, защите заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя.

В настоящее время благодаря успешной тактике коллективных переговоров в 18 811 коллективных договорах хозяйственных организаций предусмотрено повышение тарифных коэффициентов работников по сравнению с Единой тарифной сеткой, благодаря чему 915 840 работников (или 46% всех работников небюджетной сферы) получают заработную плату, рассчитанную исходя из повышенных базовых ставок.

Еще одним примером социального диалога можно считать участие профсоюзов и работодателей в работе штабов по ликвидации задолженности по заработной плате, созданных при территориальных органах занятости и трудовых отношений.

Приложение

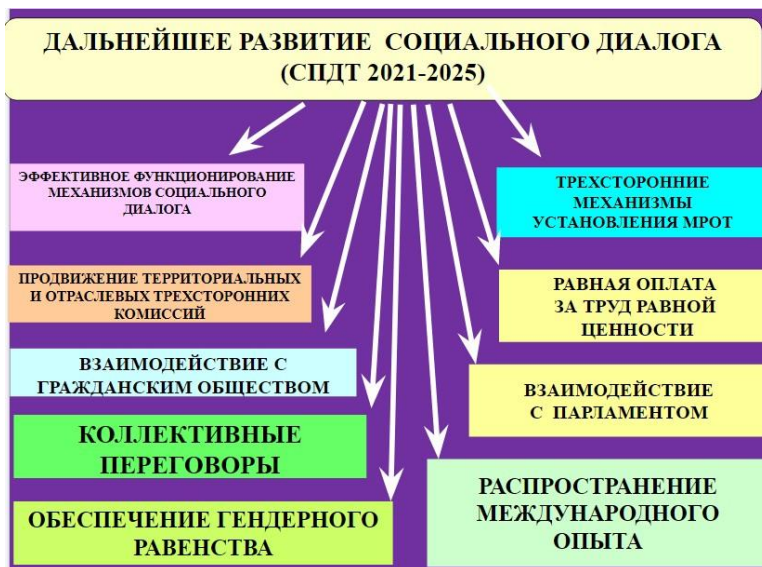
Таблица наименования профессий, занимаемых преимущественно женщинами или мужчинами, для которых обеспечивается равная оплата труда.

№	Наименование профессий рабочих	
	Преимущественно занятых мужчинами (группа № 1)	Преимущественно занятых женщинами (группа № 2)
1.	Садовник	Уборщик (ца) производственных помещений
2.	Плотник	Пильщик
3.	Строитель	Вахтер
4.	Грузчик	Укладчик-упаковщик(ца)
5.	Оператор котельной	Оператор связи
6.	Рабочий производственных бань (душевых)	Телефонист(ца)
7.	Разнорабочий	Пробоец(пробоецка)
8.	Машинист погрузочно-доставочной машины	Кастелянша
9.	Дымовщик	Машинист(ка) по стирке и ремонту стельно-мехов
10.	Машинист консервера	Дворник(ца)
11.	Машинист насосных установок	Весовник(ца)
12.	Дробильщик и химическое производство	Оператор стиральных машин
13.	Сортировщик (химическое производство)	Связищ-разливщик
14.	Транспортерщик	Фасовщик(ца)
15.	Мойщик-уборщик подвижного состава	Кладовщик (ца)
16.	Лаборант электромеханических испытаний и измерений	Маркировщик
17.	Машинист расфасовочно-упаковочной машины	Лаборант(ка) химического анализа
18.	Испытатель электрических машин, аппаратов и приборов	Контролер
	Монтажник оборудования предприятий химического и нефтяной промышленности	Лаборант(ка) химико-бактериологического анализа
		Раскройщица

Примечание. Изменение условий оплаты труда для представителей профессий группы № 1 должно приводить к аналогичным изменениям для представителей профессий группы № 2 и наоборот.

Для практической реализации принципа равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности в коллективные соглашения и договоры включается таблица профессий и должностей, занимаемых преимущественно женщинами или мужчинами, для которых обеспечивается равная оплата труда.

- **Дальнейшее укрепление социального диалога в республике мы связываем с применением положений нового Трудового кодекса, активизацией трехсторонних консультаций по вопросам применения конвенций МОТ, а также с предстоящей ротацией председательства в республиканской трехсторонней комиссии.**



Сборник материалов международной конференции
**«Инклюзивность, устойчивость, жизнестойкость –
профсоюзная политика для смягчения последствий
кризиса».**

Сверстано и отпечатано в
типографии ТОО “Профмедиа
Астана”

г. Нур-Султан, пр. Абая, 38, т.
8(7172) 21-61-98 формат 1/16,
объем 8,8 усл.п.л. печать RISO,
заказ № 84, тираж 50 экз. 2022 год