

Бюро Международной организации труда
для стран Европы и Центральной Азии
Дальневосточная ассоциация территориальных объединений
организаций профсоюзов
Представительство Федерации независимых профсоюзов России
в Дальневосточном федеральном округе

**ВЕСТНИК
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ АССОЦИАЦИИ
ПРОФСОЮЗОВ**

№ 9

**Материалы Международной научно-практической конференции
МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов
достойного труда в Дальневосточном федеральном округе»**

Хабаровск
Издательство ТОГУ
2015

УДК 331.88
ББК 66.72(2)302я43
В387

Редакционный совет:

- А. В. Беляев – секретарь Федерации независимых профсоюзов России, представитель ФНПР в ДФО, кандидат социологических наук*
С. Гловацкас – главный специалист Бюро Международной организации труда для стран Европы и Центральной Азии
А. Г. Суворов – председатель Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов ДФО, председатель Федерации профсоюзов Амурской области

Научные редакторы:

- Л. Е. Бляхер, доктор философских наук, профессор*
Э. О. Леонтьева, доктор социологических наук
И. Ф. Ярулин, доктор политических наук, профессор

Вестник Дальневосточной ассоциации профсоюзов : материалы В387 Междунар. науч.-практ. конф. МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов достойного труда в Дальневосточном федеральном округе». – Хабаровск : Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2015. – № 9. – 207 с.

ISBN 978-5-7389-1862-9

В сборник включены доклады и выступления участников Международной научно-практической конференции МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов достойного труда в Дальневосточном федеральном округе».

В публикациях рассмотрены актуальные вопросы повышения благосостояния и качества жизни дальневосточников, создания условий для достойного и безопасного труда, формирования и реализации экономической и социальной политики развития страны и регионов Дальнего Востока, обеспечения социальной безопасности, взаимодействия профсоюзов с органами власти, местного самоуправления, работодателями, политическими партиями и общественными объединениями. В сборнике опубликованы социологические исследования.

Для широкого круга специалистов и практиков в области организации профсоюзной деятельности, профсоюзного актива, работников органов государственного управления, надзора и контроля, научных работников в области социологии, политологии, управления, экономики, правоведения, преподавателей и студентов учебных заведений – всех, кто интересуется проблемами развития современного профсоюзного движения, социально-политической, правовой и экономической сферы государства и региона.

УДК 331.88
ББК 66.72(2)302я43

ISBN 978-5-7389-1862-9

- © Бюро МОТ для стран Европы и Центральной Азии, 2015
© Ассоциация профобъединений ДФО, 2015
© Представительство ФНПР в ДФО, 2015
© Тихоокеанский государственный университет, оформление, 2015

Содержание

<i>Предисловие</i>	6
Райдер Г. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда	8
Соловьев А.Ю. Формирование и реализация социально-экономической политики в Республике Саха (Якутия).....	22
Добрянцев А.А. Достойный труд – ключевой ресурс стратегического развития региона.....	24
Гловацкас С. Международные трудовые нормы и права профсоюзов как основа политики достойного труда. Опыт сотрудничества Российской Федерации и Международной организации труда.....	25
Суворов А.Г. Реализация социальных стандартов в оплате труда в Дальневосточном федеральном округе.....	35
Ефимов И.П. Развитие человеческого капитала на Дальнем Востоке	38
Гладков Н.Г. Международные нормы в сфере труда и их реализация в законодательстве Российской Федерации.....	40
Оучи М. Международные нормы в сфере социальной защиты и их применение в Российской Федерации.....	48
Беляев А.В. Реализация международных норм в сфере труда как основной фактор социально-экономической политики развития Дальнего Востока	54
Дружинин А.Н. О социальной политике Правительства Республики Саха (Якутия).....	67
Кириллина В.И. Приоритетные направления деятельности Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия).....	74
Крутченко А.А. Роль профсоюзов Сахалинской области в продвижении стандартов достойного труда.....	85
Ковалева В.В. Развитие социального партнерства в Сахалинской области.....	91
Акименко А.В. Международные нормы в сфере труда. Проблемы ориентирования социально-экономической политики России на интересы человека труда.....	94
Кононенко Г.А. Труд и заработная плата – основа экономики региона.....	98

Махонькин Н.И. Продвижение стандартов достойного труда в Магаданской области	108
Белова Л. М. Реализация стандарта достойного труда в сфере социального партнерства в Приморском крае.....	114
Зиновьева Н.Н. Мониторинг рынка труда как индикатор стандартов достойного труда.....	120
Усова М.И. Роль информационной работы в продвижении стандартов достойного труда (региональный аспект).....	125
Онисенков В.В. Защита прав работников на безопасный труд в Приморском крае.....	130
Чукмасова Е.В. Общественный контроль условий охраны труда и промышленной безопасности в организациях Нефтегазстройпрофсоюза России	133
Савкин А.Г. Социальные гарантии работающим на территориях с неблагоприятными климатическими условиями.....	136
Горковенко С.И. Совершенствование проблемы охраны труда на основе международных норм и стандартов.....	139
Дорошевич В.В. Взаимодействие профсоюзов и власти по созданию условий достойного и безопасного труда, повышению качества жизни населения.....	144
Москвитин С.И. Проблемы неформальной занятости работников и легализация трудовых отношений в Республике Саха (Якутия).....	149
Сердюк Е.С. О работе профсоюзов Хабаровского края по осуществлению общественного контроля соблюдения трудового законодательства.....	154
Беляев А.В. Детерминанты социальной мобильности работающей молодежи в регионах Дальнего Востока.....	158
Пяткина Т.Н. Профессиональная ориентация, трудоустройство и занятость молодежи в Республике Саха (Якутия)	171
Лукина В.П. Работа Молодежного Совета Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия) по защите прав и интересов работающей молодежи.....	177

Гавриленко О.Ф. Деятельность Молодежного Совета Федерации профсоюзов Амурской области в решении проблем трудовой занятости молодежи	180
Михайлов Р.Д. Решение проблем занятости и социальной адаптации молодежи в Республике Саха (Якутия).....	184
Белозеров Д.Г. Социально-инновационные молодежные проекты	187
Сусоев А.В. Проблемы трудоустройства и занятости молодежи в Республике Саха (Якутия)	189
Федотов А.В. Проблематика государственной молодежной политики в сфере занятости в Хабаровском крае.....	192
Клиценко М.В., Сотников К.А. Уровень социального самочувствия населения как индикатор проводимой профсоюзами работы по реализации стандартов достойного труда.....	195
Резолюция Международной научно-практической конференции МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов достойного труда в Дальневосточном федеральном округе».....	202
Сведения об авторах.....	205

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Перед Вами – очередной выпуск «Вестника Дальневосточной ассоциации профсоюзов», в который вошли основные материалы III Международной научно-практической конференции МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов достойного труда в Дальневосточном федеральном округе», проведенной Ассоциацией территориальных профобъединений Дальнего Востока под эгидой Международной организации труда и Федерации независимых профсоюзов России в г. Якутске 22 – 25 сентября 2015 года.

В работе конференции принимали участие эксперты Бюро Международной организации труда для стран Европы и Центральной Азии, представители ФНПР, Министерства РФ по развитию Дальнего Востока, органов государственной власти субъектов Дальневосточного федерального округа, председатели территориальных профобъединений и отраслевых профсоюзов субъектов ДФО, профсоюзный актив, руководители и специалисты аппаратов Правительства и Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия), научного сообщества.

Проведение на дальневосточной земле мероприятий данного уровня определено необходимостью реализации целевых задач, сформулированных Концепцией Достойного труда МОТ, Программой ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», направленных на защиту социально-трудовых прав и интересов трудящихся, и имеет свою историю. В июне 2012 года в городе Благовещенске Амурской области состоялась Первая Дальневосточной научно-практической конференции, рекомендации которой были использованы при формировании национальных стандартов достойного труда на Конференции высокого уровня Россия / МОТ в г.Москве в декабре 2012 года. В 2014 году на состоявшейся в городе Южно-Сахалинске Второй Дальневосточной научно-практической конференции были рассмотрены проблемы реализации Стандартов достойного труда в субъектах ДФО.

Таким образом, проведение в Дальневосточном федеральном округе мероприятий подобного уровня становится доброй традицией и способствует решению актуальных задач в сфере труда и занятости населения, что в свою очередь направлено на повышение качества трудовой жизни, росту благосостояния дальневосточников, определяет

приоритеты в формировании и реализации современной социальной политики, и, в конечном итоге, – способствует обеспечению социальной стабильности и безопасности в обществе.

Отличительная особенность настоящей конференции – впервые рассмотрена проблематика молодежной занятости в контексте Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона.

Участники Третьей научно-практической конференции МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов достойного труда в Дальневосточном федеральном округе» обсудили вопросы международных норм в сфере социальной защиты и их применение в Российской Федерации, правовых норм государственного и общественного контроля по соблюдению трудового законодательства, проблемы и перспективы реализации социальных стандартов в оплате труда в субъектах ДФО.

Участниками конференции выработана и принята резолюция, определяющая, что продвижение принципов Достойного труда лежит через создание условий для реализации экономических и социальных прав человека, обеспечение безопасных условий труда и его высокую оплату.

Резолюция направлена в адрес государственной исполнительной и законодательной власти, профсоюзных объединений субъектов ДФО.

Редакционный совет

Райдер Г.

Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда

Райдер Гай – Генеральный директор Международной организации труда, г.Женева, Швейцария.

Сфера труда сегодня. Оптимальной точкой отсчета при рассмотрении вопросов, связанных с будущим сферы труда, является изначальное понимание того, что именно в настоящее время представляет собой мир труда. В каком положении находится рабочая сила планеты, составляющая сегодня почти 3 млрд человек? В чем заключаются наиболее серьезные дефициты достойного труда?

Рабочие места, бедность и социальная защита. Несмотря на то, что мир в целом достиг уровня процветания, невиданного доселе, нынешние тенденции темпов глобального экономического развития остаются значительно более вялыми, чем до финансового кризиса, разразившегося в 2008 году. Уже сегодня безработица превысила 200-миллионную отметку. Это на 30 млн. выше, чем в 2008 году, а если учесть еще и тех, кто оказался вытесненным из рядов рабочей силы, можно говорить о вновь возникшем дефиците рабочих мест, составляющем примерно 62 млн., что является платой в сфере занятости, которую пришлось заплатить в результате кризиса. Безработица молодежи находится на заметно более высоком уровне, чем в среднем по населению в целом; во многих случаях она вдвое выше. При этом работой обеспечено больше мужчин, чем женщин: несмотря на то, что участие женщин в составе рабочей силы за последнее столетие возросло на несколько порядков, их доля на рынке труда остается на 26% ниже, чем мужчин. Данные самого последнего времени свидетельствуют, что гендерный разрыв в оплате труда по-прежнему составляет более 20%, при этом не предвидится его однозначного и скорого сокращения. Помимо этого, женщины, как и прежде, чаще всего представлены в нестандартных формах труда, а также занимаются неоплачиваемым семейным трудом.

В силу демографических тенденций ежегодно рынок труда пополняется 40 млн. человек, а это означает, что в период до 2030 года необходимо будет создать более 600 млн. новых рабочих мест в глобальной экономике. Эти рабочие места как никогда прежде, вероятнее всего, будут создаваться в секторе услуг, на который сегодня приходится около 49% всех занятых лиц в мире по сравнению с 29% в сельском хозяйстве и 22% в промышленности. Этим работникам придется финансово поддерживать все большее число пожилых людей, при этом доля мирового населения старше 65 лет увеличится с 8% в настоящее время почти до 14% к 2040 году.

В последние десятилетия существенно сократилось число работников, находящихся в состоянии крайней нужды, однако приблизительно 319 млн. работающих женщин и мужчин по-прежнему живут менее чем на 1,25 долл. США в день. По большей части, они проживают в развивающихся

странах, в первую очередь наименее развитых, при этом уровень бедности вызывает беспокойство и во многих промышленно развитых странах. В последние 40 лет во многих странах углубилось неравенство и при этом существенно снизилась доля труда в валовом внутреннем продукте – с 75% в середине 1970-х годов до 65% в середине 2000-х годов в странах с развитой экономикой, по которым имеются данные.

Сопряженным с бедностью вопросом является проблема социальной защиты, которая предоставляется на должном уровне лишь 27% населения планеты. Стремление предусмотреть минимальные гарантии социальной защиты для всех и каждого получило широкую поддержку на международной арене, и в настоящее время повышаются уровни оказываемой социальной защиты; тем не менее, предстоит пройти еще долгий путь, прежде чем этот дерзновенный замысел будет претворен в жизнь. Помимо этого, многие зрелые системы социальной защиты сталкиваются с вызовами с точки зрения их жизнеспособности и возможностей адаптации.

Интернационализация производства. Глобализация вызвала непрекращающийся процесс интернационализации мировой производственной системы, в рамках которой приобретающие все более господствующие позиции глобальные цепочки поставок зачастую не дают возможности определить единое происхождение готовых изделий – как правило, они являются товарами общемирового производства. Это открыло зримые новые перспективы для экономического развития и выхода из состояния бедности сотен миллионов людей благодаря труду, но при этом возникла опасность того, что глобальные процессы конкурентной борьбы могут привести к ухудшению условий труда и отказу от соблюдения основополагающих прав. Поступательный процесс интернационализации производства происходит одновременно с продолжающимся функционированием учреждений рынка труда, как правило, действующих в рамках национального государства, и национальных законодательных основ и процессов, что чревато последствиями для организации труда в будущем.

Интернационализация рынков труда с очевидностью проявляется также и в миграции растущих контингентов работников между странами в поисках работы. В настоящее время уровень международной миграции составляет 232 млн женщин и мужчин, что представляет собой общий прирост более чем на 50% начиная с 1990 года. Хотя они являются важными участниками рынков труда принимающих стран, они часто испытывают на себе последствия высокой безработицы и крайней незащищенности, а иногда даже открытой ксенофобии и расизма. Эти трудности приводят также к глубоким политическим разногласиям.

Качество труда. В глобальных масштабах половина рабочей силы осуществляет свою трудовую деятельность и занимается производством в неформальной экономике. Хотя неформальная экономика приобрела наибольший размах в развивающихся странах, неформальные отношения расширяются также и в промышленно развитых государствах.

Ежегодно погибает около 2,3 млн работников, и профессиональные заболевания оборачиваются тяжелым бременем социальных и экономических затрат для работников, работодателей и систем социальной защиты в целом и составляют до 4% стоимости глобального производства. Углубляется осознание человеческих и экономических издержек, связанных с сегодняшними уровнями эмоционального стресса на работу. Во многих странах с развитой экономикой число лиц трудоспособного возраста, которые утратили возможность продолжать работу по причине состояния своего здоровья или инвалидности в настоящее время превышает численность безработных.

Всеобщее соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда остается еще отдаленной перспективой. Несмотря на заметные сдвиги к лучшему, в последние годы отмечались также некоторые сбои. Половина всех работников в мире проживает в странах, не ратифицировавших Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); по-прежнему в мире насчитывается 168 млн. работающих детей и 21 млн жертв принудительного труда; в сфере труда, как и прежде, проявляются глубоко укоренившаяся дискриминация и не только по гендерным причинам, как уже указывалось, но и по другим признакам, включая этническую принадлежность, религиозные убеждения и инвалидность.

Возможные сценарии развития на будущее. Как бы мы ни воспринимали сложившуюся ситуацию в сфере труда, она является результатом бесчисленного множества принимаемых решений в государственной и частной сферах на национальном и международном уровнях и в отношении всех аспектов политики. Вместе с тем будущее сферы труда зависит от нас самих. Вызов заключается в том, чтобы сделать правильный выбор.

Диалоги столетия. Необходимо подготовить широкую основу, чтобы придать инициативе, касающейся будущего сферы труда, необходимую структуру и сосредоточиться на достижении конкретных результатов.

Один из способов реализации этой цели – объединить предложения и темы на первом этапе обсуждения в четыре «диалога столетия», каждый из которых будет охватывать широкую область, имеющую ключевое значение. Предлагаемые здесь четыре диалога следует рассматривать как неисключительные и ориентировочные; высказывания могут касаться нескольких из них, и все мнения, касающиеся будущего сферы труда, должны найти в них свое отражение.

Труд и общество. Тезис о том, что труд имеет решающее значение для обеспечения социальной справедливости, связан с понятием места и функции труда в обществе. С начала времен целью труда было удовлетворение насущных потребностей человека. Изначально он определялся требованиями самого выживания, а после того, как производственные мощности расширились и появились излишки, это определение стало распространяться и на удовлетворение других потребностей, в частности, путем специализации и прямых или денежных обменов.

Несмотря на выдающееся развитие производства в результате серии технологических революций, в современном мире мы все еще сохраняем этот базовый стимул к труду. Насущные потребности человека до сих пор остаются не удовлетворенными, а война с нуждой еще не закончилась, потому что бедность не исчезает; значительная часть рабочей силы мира до сих пор участвует в производстве, чтобы выжить.

В этом году международное сообщество вновь погружается в эту реальность, чтобы определить повестку дня в области развития на период после 2015 года. При этом все больше внимания уделяется переосмыслению давнего, исходного предположения о том, что удовлетворение потребностей человека, по определению, зависит от постоянного экономического роста и что способность удовлетворить их определяется валовым внутренним продуктом на душу населения. Укореняется идея о том, что альтернативными мерками можно точнее измерить благосостояние и счастье человека не как абстрактное понятие, а как конкретный параметр политики. Ее дополнительно питают экологические соображения, которые выдвигаются на передний план в данный момент, когда международное сообщество идет навстречу Конференции ООН по изменению климата, поскольку оно осознает планетарный предел продолжающегося роста валового внутреннего продукта при существующих условиях производства.

Последствиями этих изменений станет коренное переосмысление роли труда в обществе. В этом макроконтексте должен быть изучен и трудовой опыт людей в обществе. Мы знаем, что труд способен разрушать жизни: каждый год на работе погибает 2,3 млн. человек, 21 млн. оказывается в положении принудительного труда и 168 млн. детей вынуждены трудиться. МОТ несет ответственность за прекращение таких ситуаций, и она должна бороться с бедностью, которая продолжает доминировать в трудовой сфере.

Однако ее ответственность выходит далеко за эти рамки. В Филадельфийской декларации подчеркивается необходимость действий, обеспечивающих работникам возможность «получить удовлетворение, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние», и отмечается их право «осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие». Частью мандата МОТ является идея о том, что труд должен быть актом самореализации, наполненный осознанием личной и коллективной цели. Труд должен обязательно удовлетворять материальные потребности, но он также должен соответствовать стремлению человека к развитию своей личности и инстинктивному желанию внести вклад в нечто большее, чем собственное благополучие или благополучие своей семьи.

Зигмунд Фрейд сказал: «Труд – это связь человека с действительностью», и когда эта связь обрывается безработицей, для человека наступают серьезные последствия, которые в долгосрочной перспективе становятся разрушительными, затрагивающими даже состояние здоровья и продолжительность жизни. Доступ к труду является предпосылкой для развития

личности и участия в жизни общества. Это может реализовываться в более или менее удовлетворительном масштабе в зависимости от характера и условий выполняемой работы. Человек стремится найти в своем труде смысл и цель, а также получить материальное вознаграждение, которое позволило бы ему быть независимым, полноправным и ценным членом общества. Само рабочее место – это та среда, в которой углубляются процессы социализации, начатые в ходе обучения, и где формируются и поддерживаются многие из отношений человека с обществом. В силу всех этих причин будущее сферы труда будет диктовать многие аспекты будущего наших обществ.

Заманчиво – но неправильно – пытаться экстраполировать опыт, уже наблюдаемый в самых передовых экономиках, как наиболее точную оценку того, каким будет будущее, потому что развивающиеся страны и страны с формирующейся рыночной экономикой могут избрать совершенно иной путь, чем тот, по которому пошли страны на заре промышленного развития. Тем не менее, некоторые соображения, похоже, относятся ко всем.

В современной сфере труда перспектива оставаться на одном рабочем месте на протяжении всей трудовой жизни стала чем-то устаревшим. Поэтому вопрос заключается в том, в какой степени этот архетип (если он когда-либо действительно существовал в качестве общей нормы) будет заменен более гибкой, краткосрочной и переходной формой занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении, и что это будет означать для их места в обществе. В то же время трудовые коллективы уменьшаются в размерах и рассредоточиваются, а места работы все больше удаляются от мест жительства. Есть опасения по поводу того, что прочные социальные сети, основанные на общем трудовом опыте, длительных личных отношениях и обязательствах, вытекающих из стабильных трудовых отношений, подвергаются риску эрозии и замены на ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта.

Этой антиутопии можно противопоставить другое видение, в котором подчеркиваются свободы и возможности, формируемые на динамичных рынках труда, где предлагается беспрецедентный выбор возможностей и вознаграждений для лиц, готовых воспользоваться ими и обладающих для этого необходимыми навыками. Все более наукоемкая экономика платит дивиденды за способность к познанию и открывает новые перспективы, обогащающие содержание и смысл труда и дающие человеку больше возможностей контролировать свою трудовую деятельность, а это представляет собой заметное улучшение по сравнению с фрагментированным и рутинным, если не сказать каторжным, трудом в индустриальную и доиндустриальную эпоху. Здесь при установлении связи между трудом и обществом акцент смещается в сторону личной инициативы и ответственности, а не в сторону известных коллективных механизмов.

Ни один из этих двух результатов не является непременно будущим продуктом современной динамики в сфере труда, и они не исключают друг друга. На самом деле, они могут сосуществовать на более сегментированных и неравных рынках труда. Наверное, именно эта опасность растущей сегрегации и неравенства в трудовой сфере, материализующаяся в разделенном и несправедливом обществе, заслуживает наибольшего внимания.

В диалоге о будущем сферы труда, касающемся этой и связанных с нею тем, затрагиваются не простые вопросы, а одни из сложнейших проблем, стоящих перед нами.

Достойные рабочие места для всех. Где будут создаваться рабочие места, и какими они будут? Сознание общественности и политических лидеров всех стран мира не тревожат более актуальные вопросы, чем те, которые касаются будущего сферы труда. Их озабоченность вполне обоснована, учитывая опасность сползания мировой экономики в хроническое состояние вялых темпов роста. Поскольку существующие прогнозы сулят дальнейший рост и без того неприемлемо высокого уровня безработицы, широко распространены опасения о том, что глобальный механизм занятости развалился или, как минимум, сильно барахлит.

Тот простой факт, что к 2030 году в мире необходимо будет создать 600 млн. новых рабочих мест (подавляющее их большинство в развивающихся странах), чтобы вернуться к докризисному уровню занятости, трудоустроить молодежь, вступающую на рынок труда, и расширить трудовое участие женщин в соответствии с международно согласованными целями и уставным обязательством МОТ содействовать полной занятости и повышению качества жизни. Кроме того, МОТ стремится к тому, чтобы рабочие места соответствовали критериям качества достойного труда.

Если потребуются качественный сдвиг в пользу совершенно новых инструментов, сам диалог должен будет коснуться совершенно новых вопросов, чтобы наполнить их содержанием. Тезис о том, что глобальная экономика не в состоянии создавать достаточное число рабочих мест в границах существующих параметров политики, может потребовать анализа инновационных методов распределения имеющихся рабочих мест и вознаграждения за труд. Два наиболее часто упоминаемых источника дальнейшего роста занятости в развивающихся и развитых странах – это зеленая экономика, которая подразумевает необходимость инвестировать значительные средства в энергоэффективную инфраструктуру и производство, и сфера ухода, если учитывать старение населения в большинстве стран мира. Но что потребуются для того, чтобы реализовать этот потенциал? Уже сегодня многочисленные существующие потребности в уходе либо не удовлетворяются из-за ограниченных финансов, либо покрываются за счет малооплачиваемых или неоплачиваемых работников отрасли, и при этом перед миром стоит задача – обеспечить справедливое финансирование перехода к модели устойчивого роста.

В рамках диалога необходимо будет коснуться и давних тенденций, связанных с занятостью, в первую очередь, относительно влияния техно-

логических инноваций. Споры о разрушительных последствиях технологических изменений для занятости ведутся уже около двух столетий, и из исторического опыта можно сделать обнадеживающий вывод о том, что несмотря на неизбежные потери, они в долгосрочной перспективе создают больше рабочих мест, чем разрушают, поднимая общее качество жизни на новый уровень.

Сегодня вопрос заключается в том, простирается ли технологическая революция столь далеко в своих возможностях заменить собой труд людей, что она, по сути, отличается от того, что происходило в прошлом, и, в целом, сдерживает ли она процесс создания рабочих мест в большей степени, чем способствует их созданию.

Как бы то ни было, любую попытку противостоять инновациям следует считать не столько ошибочной или обреченной, сколько просто невозможной; невозможно изыскать эффективного пути обеспечить это. Задача политика заключается скорее в руководстве переменами, что предусматривает широкое распространение внутри страны и между странами выгод от новых технологий, основанных на самых передовых знаниях и возможностях, чтобы последние не становились причиной еще большего раскола, который может серьезно усугубить уже существующие условия привилегированности и обездоленности.

В частности, должны решаться широкие вопросы профессиональных навыков и обучения в качестве одного из ключевых элементов – хотя и не панацеи – будущей программы обеспечения полной и достойной занятости для всех стран, в том числе наименее развитых. В последние годы в обиход вошла фраза «несоответствие профессиональных навыков требованиям рынка» и «возможности в области трудоустройства», однако они скорее высвечивают достаточно очевидную проблему, чем поощряют действия в масштабах, в которых ее можно будет эффективно решать. Однако при этом глубже стала осознаваться сложность этих вопросов, а также характер препятствий на пути к их решению. Несомненно, необходимо вкладывать средства в развитие современных профессиональных навыков, востребованных в новой экономике, основанной на знаниях, а также укреплять взаимосвязи между образовательными системами и потребностями предприятий. Доступ на многие рынки труда затруднен в силу отсутствия социальных навыков, а также поведения и взаимоотношений между людьми, формируемых социальной изоляцией и крайней уязвимостью.

Эта ситуация является наглядным свидетельством широкой необходимости принятия целенаправленной политики, отвечающей потребностям групп населения, неблагоприятное положение которых на рынках труда носит столь выраженный и всеобщий характер, что это может быть только результатом глубинных структурных факторов, действующих почти повсеместно. Наглядными примерами служат молодежь, женщины и инвалиды (хотя список уязвимых групп населения ими не ограничивается): все они имеют основания полагать, что реакция на их конкретные обстоятельства сильно запаздывает.

Безусловно, фоном для всех этих проблем служит макроэкономическое управление в глобальной экономике. Когда оно успешно обеспечивает восстановление устойчивого, прочного и сбалансированного роста, должным образом решается задача создания достойных рабочих мест для всех, в то время как длительный застой усугубляет и без того внушительный размах этой проблемы. Важнейшей частью диалога является глобальная макроэкономическая программа в интересах создания рабочих мест, экономического роста и развития, а также участие в ней МОТ в силу ее мандата и сложившейся практики. Не следует забывать, что в рамках наблюдаемых тенденций взаимодействие самого разнопланового национального и регионального опыта в области развития с учетом демографических и других факторов будет и далее вести к углублению разрыва между географическими регионами, где имеются достойные рабочие места, и теми, где фактически проживают люди, которые в них нуждаются. Поэтому программа МОТ в целях справедливой миграции также должна быть включена в этот сложный, насыщенный и важнейший диалог столетия.

Организация труда и производства. Под воздействием технологических преобразований и в постоянном стремлении к повышению уровня конкурентоспособности глобализирующаяся экономика переживает бурные и глубокие перемены, претерпевая под влиянием эволюционирующей политики и новой волны геополитической напряженности серьезные изменения в формах организации труда и производства.

Эти сдвиги являются результатом взаимодействия между решениями в сфере государственной политики и частными инициативами. Государство самостоятельно на национальном уровне и коллективно на региональном или глобальном уровнях определяет нормативно-правовую базу. В государственном секторе оно также непосредственно обеспечивает занятость как работодатель и в этом качестве осуществляет широкие реформы. Однако в первую очередь именно в частном секторе существует и создается большинство рабочих мест и ощущается реальное воздействие реорганизации труда и производства. Предприятие является ключевым вектором перемен, и диалог столетия должен помочь МОТ лучше понять динамику развития предприятий и каким образом они будут формировать будущее сферы труда.

В рамках дебатов, проходящих в обществе и в МОТ, предприятия, как правило, группируются попарно в категории микро-, малых и средних предприятий, с одной стороны, и крупных, а порой и многонациональных, предприятий, с другой стороны, что, вне всякого сомнения, не отражает разнообразия опыта реальной жизни и, не в последнюю очередь, неформальные отношения. На нынешней сессии Конференции обсуждаются проблемы малых и средних предприятий, однако изменения влияют на все предприятия, хотя и по-разному. Хотя мало кто сомневается в том, что предприятие останется важнейшей единицей измерения труда и производства, поистине принципиальные вопросы касаются того, каким оно будет в будущем и как оно будет функционировать.

В течение последнего столетия целый ряд взаимосвязанных характеристик традиционно определял наше общее понимание природы предприятия. К ним относится его сущность как производителя товаров и услуг посредством прямого найма рабочей силы на стабильной и относительно долгосрочной основе. Однако этот архетип все чаще ставится под сомнение текущими процессами перемен.

В первую очередь, воспринимавшаяся многими реальность работы на одно предприятие-нанимателя в течение всей жизни больше не является общим настроением общества, и сомнению подвергается само существование трудового правоотношения как обычной договорной практики между предприятием и работником. Там, где трудовое правоотношение существует, оно может все дальше отходить от классического бессрочного правоотношения, предусматривающего занятость на условиях полного рабочего времени, вместо этого принимая одну из множества «нестандартных» форм, в том числе занятости на условиях неполного рабочего времени, срочных и гибких трудовых договоров. Кроме того, некоторые предприятия обходятся прямым наймом рабочей силы для всех или большинства производственных операций, как правило, на основе субподряда, аутсорсинга, сторонних агентств и систем поставок, которые все чаще принимают глобальные формы. Самые далеко идущие последствия возникают в связи с появлением в последние годы бизнес-моделей, которые посредством интернет-технологий связывают отдельных заказчиков товаров и услуг с возможными поставщиками в рамках сиюминутного коммерческого правоотношения, которое длится не дольше, чем время, необходимое для поставки товара или оказания услуги.

С такой изменчивой и неопределенной динамикой предприятий преждевременно делать общие выводы, исходя из ограниченного числа примеров. Однако уже достаточно очевидны ответы на ряд ключевых вопросов. Тот факт, что долгосрочная тенденция роста доли наемных работников в составе глобальной рабочей силы в настоящее время застопорилась, свидетельствует о том, что протекают серьезные и масштабные процессы и что тезис о том, что прогресс на рынке труда можно схематически представить в виде одностороннего движения от неформального статуса работников к формальному, может страдать существенными изъянами. Повышается вероятность того, что различные постоянные формы занятости превратятся в конечную альтернативу в сфере занятости.

Если это так, то возникает вопрос: важно ли это и насколько это важно, и какими последствиями это чревато для осуществления мандата МОТ в области социальной справедливости.

Учитывая, что главные причины кроются в самих предприятиях, можно считать само собой разумеющимся, что эти изменения однозначно действуют в их интересах. Тем не менее, может существовать предел той выгоды, которую предприятия могут извлечь из изменений такого рода. Работодатели стремятся удерживать работников, особенно когда им требуются специалисты и работники с востребованными профессиональными

умениями и навыками. Кроме того, производительность предприятия может существенно повышаться, если работники солидаризируются с предприятием и заинтересованы в его успехе. Системы с высоким уровнем вовлеченности работников признаются как улучшающие показатели деятельности предприятия, и работодатели, безусловно, осознают риски, связанные с ослаблением или исчезновением такой связи с работниками.

Работники чаще всего указывают на ущерб, который им наносит расширение использования «нестандартных» форм организации труда, в частности, потеря работы и стабильных доходов. Постоянные и проблематичные споры, в том числе в МОТ, о том, как согласовать потребности предприятий с интересами работников, что наиболее четко отражается в идее «флексекьюрити», не должны, тем не менее, затушевывать другие аспекты инновационных форм труда. Информационно-коммуникационные технологии расширяют возможности использования дистанционного труда, и появляются новые возможности для совмещения профессиональных и семейных обязанностей путем нахождения более удовлетворительной и справедливой сбалансированности трудовой и личной жизни; в первую очередь, это может идти на пользу женщинам. Но и здесь очевидны не только надежды, но и проблемы; размывание пространственных и временных границ между трудовой и частной сферами вызывает в некоторых кругах беспокойство с отголосками, доносящимися от доиндустриальных форм организации труда. Процессы перемен, которые позволяют человеку в большей степени чувствовать себя на работе как дома – и у себя дома как на работе, – могут для некоторых иметь как положительные, так и отрицательные стороны.

В целом, эти изменения ставят перед всем обществом ряд более широких задач в области политики. Уже сегодня очевидно, что они подвергают испытанию способность к адаптации к новым реалиям налоговых систем и систем социальной защиты, которые в течение длительного периода времени формировались на предполагаемой шаблонной основе типового трудового правоотношения (и полной семьи). В силу отсутствия таких корректировок возникает опасность того, что ключевые области государственной политики помимо той, которая связана с самим рынком труда, могут сильно пострадать от происходящего в трудовой сфере. Это чревато последствиями и для многих стран, которые только приступают к созданию жизнеспособных систем социальной защиты.

Глобальный финансовый кризис 2008 года быстро спровоцировал великую рецессию с драматическими последствиями для занятости и уровня жизни, которые все еще ощущаются по всему миру не только в развивающихся, но и в развитых странах. Это было резким и болезненным напоминанием о влиянии сферы финансов на сферу труда.

В существовании этой связи нет ничего нового или удивительного: решающая роль финансовых учреждений в выделении ресурсов на цели производительных инвестиций признавалась всегда. Филадельфийская декларация наделила МОТ мандатом изучать и рассматривать вклад финан-

совой политики и ресурсов в целях оценки их вклада в процесс реализации приоритетов МОТ в области социальной справедливости, и наоборот.

Тем не менее, значительно возросшее влияние финансовой экономики на реальную экономику, о чем свидетельствуют не только вызываемые ею эпизодические кризисы с учащающейся периодичностью и усиливающейся тяжестью, но и постоянные явления, характеризующие процесс расчета финансовых результатов в трудовой сфере, вызывает опасение относительно того, что эта связь стала вредить функционированию предприятий и производительной экономике. Одним из наблюдаемых эффектов стала погоня за высокими сиюминутными прибылями в ущерб устойчивости предприятий и занятости, в то время как в посткризисный период происходит финансовое удушение жизнеспособных предприятий, в частности, малых и средних предприятий. Появление краудфандинга, то есть своего рода народного финансирования, может принести некоторое долгожданное облегчение в отдельных случаях, но финансовая сфера будет во многом решать, каким образом трудовая сфера будет функционировать в будущем, и этой теме должно найтись место в рамках диалога.

Управление сферой труда. Общество стремится управлять тем, как осуществляется труд, посредством совокупности инструментов – законодательных и нормативных правовых актов, добровольно заключаемых соглашений, учреждений рынка труда и взаимодействия государства с организациями работодателей и работников. Как правило, они разрабатываются в соответствии с преобладающими социальными нормами – неписаными, но укоренившимися коллективными представлениями о том, что справедливо и приемлемо, а что нет. На международном уровне они находят воплощение в цели МОТ по обеспечению социальной справедливости; этот всеобъемлющий мандат учитывает широкий круг национальных особенностей и при этом нисколько от этого не страдает.

Уникальная, историческая роль МОТ заключается в том, чтобы применить эти инструменты управления на международном уровне, последовательно расширяя их состав по мере того, как членство в МОТ расширяется, становясь почти всеобщим. Эта задача носила поистине исторический характер с момента своего появления и по-прежнему остается крайне важной. В прошедшие годы благодаря этим начинаниям удавалось противостоять серьезным вызовам, которые в большинстве случаев преодолевались с заметным успехом.

Сердцевину международного управления сферой труда формируют международные трудовые конвенции, принимаемые на основе трехсторонних переговоров; после их ратификации они обретают силу международных правовых актов, а их выполнение контролируется МОТ. В этой системе можно обнаружить три главные логические нити: необходимость формирования равных условий конкуренции между государствами-членами на основе единых норм; общая цель обеспечения всеобщего соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, изложенных в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере

труда; идея о том, что международные трудовые нормы, в том числе не имеющие обязательной силы рекомендации, должны обеспечивать основу для ориентации усилий государств-членов на согласование экономического роста с социальным прогрессом.

В свою очередь, разногласия, особенно начиная с 2012 года, касающиеся права на забастовку, выявили исключительно твердую поддержку правительств, работодателей и работников ключевой международной функции глобального управления МОТ на основе норм. Они заинтересованы в том, чтобы Организация эффективно работала, пользовалась авторитетом и укреплялась. Посредством инициативы столетия, касающейся норм, МОТ берется за решение общепризнанных сложных вопросов, которые должны быть решены, чтобы это произошло, и недавние события открывают обнадеживающие перспективы достижения прогресса.

Ряд основополагающих вопросов о соответствующем уровне детализации, характере и содержании международного регулирования рынка труда и способах повышения его эффективности закладывают собой основу для тщательно продуманной предстоящей работы, например, посредством механизма критического анализа норм. С одной стороны, в последние десятилетия во многих странах отмечалась тенденция к дерегулированию – и при этом нельзя упускать из виду большое число работников неформальной экономики, которые полностью выпадают из сферы государственного регулирования, – но с другой стороны, трудовые нормы все шире признаются в качестве ключевых составляющих региональных и субрегиональных интеграционных процессов и быстро растущего числа торговых соглашений на различных уровнях. Более того, процессы перемен, преобразующие сферу труда, сами являются причиной возобновления пристального внимания к нормам, в частности, принятия или пересмотра норм в соответствии с вновь возникающими потребностями и обстоятельствами.

Наряду с этими юридическими процессами эра ускоряющейся глобализации сопровождается взрывным ростом самых разнообразных инициатив, в совокупности обычно называемых корпоративной социальной ответственностью (КСО). Независимо от того, справедливо ли они рассматриваются как элементы управления, они, бесспорно, играют важную роль в формировании поведения предприятий и, следовательно, условий, в которых осуществляется экономическая деятельность.

МОТ трудно определить свою роль в отношении КСО, даже если на ее нормы часто ссылаются в добровольных механизмах, формируемых компаниями. Будущее КСО определенно имеет большое значение для будущего сферы труда, и за относительно короткий период своего существования эта сфера деятельности быстро эволюционировала, и, вероятно, этот процесс продолжится. Чтобы достичь минимума общественного доверия, КСО уже пришлось преодолеть вызовы с точки зрения строгости своих принципов; примечательно, что правительства и международное сообщество все чаще заявляют о своих ожиданиях в отношении бизнеса, в первую очередь, о следовании букве закона. Это проявляется в национальной и ре-

гиональной стратегии КСО, а также в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Как представляется, различия между строго правовыми и сугубо добровольными параметрами стираются, не в последнюю очередь, вследствие ужесточения механизмов отчетности. Этой ситуации положило начало принятие МОТ в 1977 году Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, а обсуждение на Конференции в следующем году вопросов достойного труда в глобальных системах поставок, возможно, добавит к ней новые, пока еще неизвестные, элементы.

Трехсторонняя структура МОТ свидетельствует о том, что Организация рассматривает правительства и организации работников и работодателей, равно как и объединяющие их процессы социального диалога, как ключ к регулированию своей деятельности. Уже почти столетие трипартизм верно служит МОТ и ее государствам-членам, хотя и не без критики и вызовов.

Среди наиболее часто слышимых упреков в адрес двустороннего или трехстороннего диалога является то, что он склонен тормозить принятие оперативных и решительных мер. Ввиду серьезных и сложных корректировок, необходимых в стремительно меняющихся условиях или даже во времена кризисов, компромиссные решения, принимаемые в рамках таких процессов, могут рассматриваться как недостаточно радикальные или оперативные. Более того, позиции социальных партнеров могут трактоваться как заинтересованное отстаивание отдельных интересов в ущерб общему благу.

Этим аргументам можно убедительно противопоставить исторические достижения трипартизма на международном и национальном уровнях, не в последнюю очередь в жестких условиях, вызванных текущим глобальным кризисом. Однако они получают еще большее распространение ввиду сокращающегося членства ряда организаций работников и работодателей, и они продолжают распространяться, если эти тенденции сохранятся. В случае если будет серьезно поставлена под сомнение представительская легитимность партнеров, участвующих в социальном диалоге, то же произойдет с ролью трипартизма как краеугольного камня системы управления.

Поэтому частью этого диалога столетия должно быть будущее профсоюзов и организаций работодателей. Осознается тот факт, что сильные, демократические и независимые организации, взаимодействующие в условиях взаимного доверия и уважения, являются предпосылками для доверительного социального диалога. Таким образом, вопрос заключается в следующем: какую роль будущая сфера труда отведет этим организациям и как они будут участвовать в формировании ее будущего?

В основе всех этих размышлений, касающихся управления сферой труда, лежит тот простой факт, что для большинства предприятий и работников управление осуществляется посредством деятельности национальных учреждений рынка труда, таких как министерства, трехсторонние со-

веты, бюро по трудоустройству, службы инспекции труда, органы, ответственные за безопасность и гигиену труда, и профессионально-технические учебные заведения. Их деятельность варьируется в широчайшем диапазоне в государствах-членах МОТ; одни из них создали выдающийся институциональный потенциал, а другие сталкиваются с весьма значительным дефицитом учреждений. Кроме того, их организация и функционирование заметно эволюционировали с течением времени – порой с ощутимым перераспределением ответственности между государственным и частным секторами. Им также отводится важная роль в определении будущего сферы труда.

Будущее социальной справедливости. Бурные события нашего времени – в экономической, социальной и политической жизни – превращают цель обеспечения социальной справедливости в приоритет повестки дня на сегодня. Восприятие несправедливости является одной из первопричин нестабильности многих обществ, в том числе некоторых из тех, в которых мир находится под угрозой или уже подорван. Аргументы, сподвигнувшие основателей МОТ превратить социальную справедливость в высшую цель Организации, повседневная деятельность которой сопряжена со сферой труда, стали связующим звеном и наложили на нее обязательства, которые остаются неизменными и сегодня – почти 100 лет спустя. Таким образом, когда правительства, работодатели и работники объединяют свои усилия в рамках МОТ в целях нахождения консенсуса по крайне многочисленным проблемам, встающим перед ними и связанным с трудом, они неотступно должны руководствоваться требованиями социальной справедливости.

Это основополагающе логическое заключение означает, что инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда, имеет также отношение к будущему социальной справедливости. Конкретные выводы из этих умозаключений, какие бы формы они ни принимали, должны предусматривать предоставление содержательных рекомендаций и ориентиров МОТ, в частности, относительно того, как можно содействовать решению этой задачи. Это, безусловно, – повестка дня, взявшая курс на реализацию ценностей МОТ, особенно учитывая неизменный мандат Организации. Это повестка дня, к которой особый интерес проявляют правительства, работодатели и работники и в выполнение которой они могут внести огромный вклад. Это также повестка дня, в успешной реализации которой заинтересован весь мир.

Все это – веские основания для объединения усилий в целях реализации инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда.

Соловьев А. Ю.

Формирование и реализация социально-экономической политики в Республике Саха (Якутия)

Соловьев Александр Юрьевич – заместитель председателя Правительства Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Добрый день, уважаемые участники международной конференции!

Разрешите мне от имени Правительства и руководства Республики Саха (Якутия) приветствовать участников. Конференция проводится накануне нашего праздника – Дня государственности Республики Саха (Якутия), который мы будем широко отмечать 27 сентября этого года.

Поднимаемая на конференции тема весьма актуальна не только для нашей республики, но и всего Дальневосточного региона, поскольку только грамотно выстроенная система взаимоотношений между работниками и работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления содействует развитию социально-трудовых отношений в направлении достижения достойного труда. Это предполагает концентрацию усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда и социальный диалог.

Главные направления совместной деятельности, проводимой Международной организацией труда и ее партнерами в России включены в программу сотрудничества между Российской Федерацией и МеОТ.

Правительство Республики Саха (Якутия) полностью поддерживает основные положения и практические подходы МОТ в сфере повышения качества жизни, определяющие достойный труд как важную цель социального государства для содействия на национальном уровне.

В условиях замедления роста глобальной экономики в результате мирового финансово-экономического кризиса важной составляющей антикризисной программы является максимальный учет социального фактора. Проводимая Правительством социальная политика должна способствовать росту благосостояния и развития населения на основе экономического развития регионов Дальнего Востока.

Эти задачи отразились и в реализации стратегических указов Президента РФ, которые в свою очередь определены в приоритетных направлениях реализации Республиканского трехстороннего соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2014 – 2016 годы.

Важным элементом реализации этого соглашения является тесное взаимодействие сторон социального партнерства с целью поддержания постоянного диалога и поиска взаимоприемлемых решений, направленных на защиту трудовых прав и интересов работников.

В результате совместной работы социальных партнеров в рамках соглашения в 2014 году достигнуты существенные результаты по ряду ключевых направлений. Например, рост инвестиций в экономике республики составил порядка 202 млрд. рублей или 102,4 % к аналогичному показателю 2013 года. Увеличение производительности труда составило 108,2 %. Наблюдается снижение уровня общей безработицы с 9 % в 2011 году до 7,4 % в 2014 году.

Минимальный региональный стандарт в оплате труда – величина минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) с 1 января 2014 года достигла уровня прожиточного минимума трудоспособного населения и увеличилась по сравнению с 2011 годом более чем в два раза.

В результате реализации концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетной сферы и плановых мероприятий дорожных карт, в социальной сфере существенно увеличилась заработная плата работников образования, науки, здравоохранения, культуры и социального обеспечения.

Отмечается динамика увеличения объема ввода жилья. В 2011 году введено 319 тыс. кв.м. жилья, в 2015 году введем 520 тыс. кв.м. жилья. Задача на 2016 год главой республики определена уже в 600 тыс. кв.м. жилья.

Увеличивается количество выпускников профессиональных образовательных учреждений, трудоустроенных в организации, расположенные в северных районах и сельской местности с 65% в 2011 году до 86% в 2014 году.

Государством особое внимание уделяется незащищенным слоям населения. Адресную материальную помощь в связи с трудной жизненной ситуацией получили более 10 тыс. человек и в несколько раз увеличилось количество семей, получивших адресную материальную помощь на основе социального контракта. Таких в 2014 году в республике было 745 семей.

Все эти показатели говорят о том, что Республика Саха (Якутия) движется вперед. По многим экономическим показателям мы опережаем федеральный уровень.

В ходе работы республиканской трехсторонней комиссии мы решаем те вопросы, которые возникают при взаимоотношениях работодателей и работников. Республика, несмотря на все экономические сложности, выполняет все социальные обязательства, взятые перед населением, как в текущем, так и в последующих годах.

Я уверен, что проведение данной международной конференции будет способствовать общему делу в части продвижения и реализации стандартов достойного труда и повышения благосостояния населения.

Только общими усилиями мы сможем добиться создания условий для обеспечения стандартов достойного труда и стабильного социально-экономического развития, как республики, так и страны в целом. Я желаю участникам и гостям конференции успешной и плодотворной работы.

Добрянцев А.А.

Достойный труд – ключевой ресурс стратегического развития региона

Добрянцев Анатолий Анатольевич – первый заместитель председателя Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), г.Якутск

Уважаемые участники международной конференции, от имени Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) горячо и сердечно приветствую всех с началом работы конференции.

Мы высоко оцениваем деятельность Международной организации труда, как одной из наиболее авторитетных международных организаций, которая отстаивает идеи справедливого, достойного труда и социальной защиты работников. Достойный труд определяет успешность развития человека, как главного капитала нашей экономики. Он является залогом устойчивого развития любой страны и ее конкурентоспособности. Концепция достойного труда разрабатывается довольно длительное время, пока нет какого-либо законодательного определения достойному труду, нет четких стандартов и путей их достижения.

В настоящее время в нашей стране приняты и действуют понятия минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума и минимальной потребительской корзины. Они обеспечивают удовлетворение самых минимальных потребностей человека, но не качества его жизни. Особенно в нынешних реалиях, в условиях кризиса необходимо провести анализ всей экономики, с точки зрения критериев достойного труда. Однако, новые вызовы не отменяют наших базовых обязательств перед работниками, включая их защиту в сфере труда. Нельзя забывать, что именно достойный труд – это ключевой ресурс стратегического развития региона и, в целом, страны. Поэтому тема, поднимаемая на сегодняшней конференции, очень актуальная. Только общими усилиями мы сможем добиться создания условий для обеспечения стандартов достойного труда и стабильного социально-экономического развития региона и в целом страны.

Международная конференция призвана еще раз акцентировать внимание на необходимости социального трехстороннего диалога между профсоюзами, работодателями и государством для обеспечения достойного труда и проведения эффективной социальной политики в условиях современных экономических вызовов.

Уверен, что новые идеи, высказанные сегодня во время работы этой конференции, станут новым действенным инструментом в решении сложных задач, стоящих перед нами. От имени Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) желаю всем плодотворной работы, успехов и всего самого доброго. Спасибо.

Гловацкас С.

**Международные трудовые нормы и права профсоюзов
как основа политики достойного труда
Опыт сотрудничества Российской Федерации
и Международной организации труда**

Гловацкас Сергиус – главный специалист по деятельности трудящихся Бюро Международной организации труда для стран Европы и Центральной Азии, г.Москва.

Уважаемые участники конференции, социальные партнеры, представители Правительства Республики, профсоюзов, работодатели! Для меня большая честь поздравить вас с этим значимым событием от имени Международной организации труда и ее структур: Бюро по деятельности трудящихся, штаб-квартира которого находится в Женеве, и от имени регионального офиса МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Наше мероприятие историческое, с хорошим началом. Впервые оно проводится в Республике Саха (Якутия) совместно с Федерацией Независимых Профсоюзов России, Правительством республики и Международной организацией труда. Это уже третье совместное с МОТ мероприятие в Дальневосточном федеральном округе. Оно очень символично, оно показывает насколько наше сотрудничество растет и насколько серьезное внимание Российская Федерация уделяет совместной работе с МОТ.

Организация мероприятия превзошла мои ожидания, потому что чувствуется очень серьезное отношение. Федерация профсоюзов республики еще 2 года назад проявляла инициативу о проведении этого мероприятия на якутской земле, но по разным причинам это откладывалось.

Совместное обсуждение вопросов, касающихся тематики конференции, и продолжение работы по совершенствованию стандартов достойного труда это уникальный опыт, потому что эти наработки в дальнейшем будут применяться в соседних странах.

Большое внимание со всех сторон, особенно в условиях разрастающегося социально-экономического кризиса, уделяется вопросам, насколько защищен человек труда. Ведь в настоящее время складываются некоторые негативные тенденции: это и уменьшение количества заключенных коллективных договоров в компаниях и организациях, и рост уровня нерегулируемой трудовой миграции, на сегодня во всем мире насчитывается свыше 200 млн. мигрантов, 230 млн. безработных, 12 млн. человек трудятся принудительно и др. Эта статистика не утешает.

Но, хочу отметить, что без нашей работы все было бы намного хуже. Когда есть политическая воля и желание, мы сможем достичь улучшения ситуации и результатов. Вчера состоялся важный разговор с замести-

телем председателя Правительства республики, и у меня сложилось впечатление, что Республика Саха (Якутия) - это регион состоявшегося социального партнерства и все могут ехать сюда, знакомиться и перенимать этот накопленный опыт.

А теперь непосредственно по теме доклада. В качестве преамбулы кратко упомяну об истории сотрудничества Российской Федерации и Международной организации труда. В 2019 году МОТ будет отмечать 100-летие своего существования. В ее создании есть и вклад России, потому что те процессы, которые тогда происходили в Российской Империи: революция, гражданская война, имели социальную подоплеку и причины. И потому, после Первой мировой войны, под нажимом пролетариата и профсоюзов была создана организация, которая будет устанавливать международные нормы и минимальные стандарты в сфере труда. И не случайно в Версальском мирном договоре был специальный пункт о создании такой организации. И вот уже на первой сессии МОТ была принята первая Конвенция МОТ о восьмичасовом рабочем дне. К сожалению, не везде и не всегда эта Конвенция сейчас исполняется, но уже тогда, 100 лет назад, – это была одна из актуальнейших Конвенций.

Бурно развивалась Международная организация труда, в нее вступали все новые члены. Советский Союз вступил в нее лишь в 1934 году и тому был ряд причин: он толковал МОТ, как оппортунистическую, как не представляющую ни рабочий класс, ни другие сферы труда. Но менялись подходы и в 1934 году СССР все-таки вступил в МОТ и сразу ратифицировал ряд ее очень важных Конвенций. Хочу отметить, что и США только тогда в 1934 году вступили в МОТ после великой депрессии.

Во время Второй мировой войны деятельность МОТ приостановилась. СССР тогда вышел из Лиги наций и из МОТ. Но в 1944 году МОТ вновь собралась в Филадельфии (США), где союзники решали вопросы не только послевоенного разделения мира, но и говорили о том, как сфера труда будет существовать в мире, как это будет помогать, чтобы ни войны, ни другие социальные катаклизмы больше не происходили. И в 1944 году была принята знаменитая Филадельфийская Декларация, в которой были записаны те золотые слова, которые все часто повторяют, что «труд – не товар». И в итоге МОТ тогда восстановила свою деятельность. А после создания Организации объединенных наций МОТ стала ее составной частью, как агентство в сфере труда. В системе ООН есть ряд других международных организаций: Всемирная организация здравоохранения, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ и другие. Но МОТ – это уникальная организация, и не только по возрасту самая солидная из них. МОТ имеет трехстороннее управление и выпускает международные трудовые договоры – Конвенции, а также различные рекомендации.

В 1954 году СССР вновь вступил в МОТ и очень активно стал работать. Профессор Юрий Николаевич Попов из Академии труда и социаль-

ных отношений – живой свидетель этих событий: он ехал тогда поездом на эту сессию МОТ, когда СССР восстановил свое членство, и вез 4 вагона книг. Вот с какой серьезностью подходили к участию в работе Международной организации труда.

Открытие регионального Бюро МОТ в Москве для СССР произошло в 1959 году. В 1969 году МОТ наградили нобелевской премией мира. В этом есть логика: через достойный труд, борьбу с бедностью идеи мира продвигаются лучше всего, поэтому МОТ и была удостоена столь высокой награды.

После распада СССР, бюро МОТ, которое действовало для СССР, получило статус странового и только для Российской Федерации, а с 1998 года оно получило статус регионального для 10 стран Центральной Азии Южного Кавказа, Беларуси и России с охватом населения в 232 миллиона жителей. В нашем региональном бюро МОТ есть свои специалисты по каждому из направлений достойного труда.

Напомню, что после распада СССР пропали не только политические границы, но открылись новые просторы и для экономики, для движения рабочей силы. И то, что мы называем глобализацией, большой толчок получило в то время. Стандарты и трудовые нормы, завоеванные рабочим классом, профсоюзным движением в 1960–1970-х годах оказались подвержены опасности. В связи с экономическим ростом Китая все эти процессы получили разную направленность, в том числе вылились в не очень хорошую интервенцию в сфере трудовых отношений, связанную с растущей трудовой миграцией, принудительным трудом, детским трудом и рядом других негативных явлений. Все это требовало адекватного ответа, изменения и приспособления деятельности Международной организации труда.

Всемирный социальный саммит в Копенгагене в 1996 году и принятая декларация справедливой социальной направленности глобализации, показали, что концепция политики достойного труда стала стержнем всей политики работы МОТ. Под этим большим, порой с расплывчатым смыслом, словосочетанием «достойный труд» скрывается конкретное и разложенное содержание. Напомню, что есть 4 принципа достойного труда:

- первый – полная эффективная занятость,
- второй – социальная защита и безопасное рабочее место,
- третий – соблюдение международных трудовых норм,
- четвертый – социальный диалог.

По всем этим принципам разработаны специальные программы МОТ, есть ряд Конвенций, по которым работает и наше региональное бюро, представляющее интересы более 40 млн. членов профсоюзов. В России у нас две партнерские организации: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) и Конфедерация труда России (КТР), которые являются составной частью социального партнерства и диалога в Российской Федерации и входят в международные профсоюзные структуры.

Если говорить об основах сотрудничества с Россией, то можно сказать, что первый договор о сотрудничестве был подписан в 2006 году, второй – на 2010–2012 годы. Третий договор между РФ и МОТ был подписан во время международной конференции, посвященной продвижению политики достойного труда, которая прошла в России 12 декабря 2012 года по предложению тогда еще премьер-министра В.В.Путина, прозвучавшему во время его выступления на 100-й сессии МОТ. От российской стороны этот договор подписал министр труда М.А.Топилин, от профсоюзов – председатель ФНПР М.В.Шмаков и от Российского союза промышленников и предпринимателей – А.Н.Шохин. В этом соглашении три блока.

В ходе реализации политики достойного труда, как в рамках своего рода долгосрочной «дорожной карты» проводятся подобные сегодняшней международные конференции, встречи и другие мероприятия.

Первую совместную с МОТ конференцию в Дальневосточном федеральном округе мы проводили в г.Благовещенске в 2012 году, где обсуждали и принимали разработанные стандарты достойного труда. В свою очередь сами эти стандарты, на мой взгляд, были очень своевременно и качественно подготовлены. Профильные департаменты ФНПР, Секретари ФНПР О.В.Соколов, Н.Г.Гладков, И.Г.Шанин долго над этим работали, чтобы четыре принципа достойного труда не остались пустословными, а имели свои индикаторы и возможности исполнения через региональные трехсторонние соглашения, чтобы они стали проработанной и понятной дорожной картой. В мире такой практики пока нет, и то, что мы делаем – это очень хороший эксперимент. Страны Центральной Азии, Южного Кавказа и другие страны активно изучают эти документы, этот российский опыт и пробуют у себя его воплотить.

Сегодня конференция проходит в рамках программы сотрудничества между Россией и МОТ. Несмотря на внешнеполитические турбулентности, Россия со своей стороны все принятые на себя в рамках договора обязательства в сфере труда исполняет и придерживается их. Наше сотрудничество идет успешно, содержательно, очень рационально и по-деловому. Россия выступает также донором, то есть той стороной, которая помогает МОТ в системе ООН, и с помощью Российской Федерации мы проводим две программы технического сотрудничества: одна из них по молодежной занятости (целевые страны – Казахстан, Азербайджан, Россия) и другая программа по становлению системы профессионального образования для Армении, Таджикистана и Кыргызстана. Эта политика дальновидная. Это правильно, поскольку развитые страны всегда вносят большой вклад в международное сотрудничество.

Отдельное сотрудничество у нас разворачивается с ФНПР и КТР. С ФНПР в рамках сотрудничества у нас подписан план реализации совместных мероприятий, но это только вершина айсберга. Основная работа у нас разворачивается в каждодневной работе и во время Сессий МОТ. Сего-

дняшнее наше обобщающее мероприятие – это своего рода, фасад, за которым скрывается большой прочный фундамент.

У МОТ есть свои механизмы надзора над исполнением принятых Конвенций, особенно Конвенций № 87, № 98 о свободе объединений. Есть специальный Комитет свободы объединений, который за все время своего существования получил от Российской Федерации, от профсоюзов России 19 жалоб. Сначала их было 7, потом (не так давно) стало 19. Так как Россия является преемником СССР, то жалобы, которые были против СССР и по принудительному труду, и по нарушению прав профсоюзов присоединили к жалобам против Российской Федерации. В настоящее время действующая жалоба одна, которая была подана еще в 2010 году Конфедерацией труда России при поддержке ФНПР и Международной конфедерации профсоюзов. Это системная жалоба, там были личные случаи. Один случай, кстати, был от Урусова – лидера профсоюзов из Якутии. Эта часть жалобы была решена, но некоторые законодательные вопросы еще остались. И все же хочу сказать, что Правительство РФ и ее социальные партнеры очень серьезно к этому относятся: миссия МОТ приезжала и некоторый прогресс в разрешении этой жалобы есть.

В договоре МОТ и России заложены три основных приоритета:

- расширение возможной занятости и качественных рабочих мест;
- обеспечение безопасности условий труда и расширения социальной защиты;
- продвижение международных норм и укрепление социального диалога.

Несмотря на кажущуюся обобщенность этих фраз, они имеют под собой глубокое, достаточно конкретное содержание, механизмы и индикаторы реализации.

В рамках плана реализации совместных с МОТ мероприятий по политике достойного труда эта конференция – третья по счету. Как уже говорилось, ранее были проведены конференции в г.Благовещенске, посвященные занятости и качеству рабочих мест, в прошлом году в г.Южно-Сахалинске основное внимание было уделено вопросам расширения социальной защиты и безопасности условий труда. И сегодняшняя, третья по счету, встреча в г.Якутске посвящена международным трудовым нормам и укреплению социального диалога. В следующем году наша программа сотрудничества будет завершена. Исходя из ее итогов и результатов, собрав и обобщив высказанные предложения, мы будем планировать и разрабатывать новую программу сотрудничества МОТ и Российской Федерации.

Опыт нашего сотрудничества уникальный, потому как ранее МОТ более концентрировалась на работе с регионами Центральной Азии и Южного Кавказа. С Россией мы не так плотно сотрудничали. Но Россия вызывает интерес, это огромная самодостаточная страна с большой территорией, административным делением, своей спецификой и является страной–

донором МОТ. Этим и объясняется укрепление нашего сотрудничества, особенно после подписания в 2012 году договора о сотрудничестве с МОТ, которое дает свои хорошие результаты и оправдывает себя. За это время прошло много совместных мероприятий по всей стране, по всем федеральным округам. За последние 5 лет прошло 27 больших мероприятий и 4 международных конференции только на профсоюзном уровне, включая сегодняшнюю нашу встречу в Республике Саха (Якутия).

Тематика нашей встречи посвящена международным трудовым нормам. Они представляют собой международные юридические документы, составляемые странами-участниками МОТ, количество которых на сегодня, как и в ООН, насчитывает 186 государств. За время существования МОТ принято 189 Конвенций и 204 Рекомендации, не все из них на сегодня актуальны.

Конвенции – это юридически обязывающие международные договоры, которые могут быть ратифицированы государствами-членами МОТ и которые создают для ратифицирующих их государств обязательства в применении и предоставлении докладов. По исполнению ратифицированных Конвенций МОТ государства предоставляют соответствующие доклады, если социальные партнеры и профсоюзы не согласны, то они дают по ним информацию отдельно. Вот КТР по некоторым Конвенциям свои комментарии прислали 2 недели назад отдельно.

Говоря о сотрудничестве России и МОТ, можно выделить самый лучший индикатор, показывающий серьезность этих отношений, это число ратифицированных Россией Конвенций МОТ. Российская Федерация на сегодня ратифицировала 73 Конвенции из них 53 действующие, а 20 денонсированные, недействующие. По этому показателю она лидирует среди стран постсоветского пространства и в числе мировых лидеров. Одна из лидирующих стран по ратификации Конвенций МОТ – Франция (ратифицировано более 100 Конвенций). Но Конвенции нужно не только ратифицировать, а самое главное – их исполнять, пересматривать.

Среди принятых МОТ Конвенций есть денонсированные, т.е. устаревшие и потерявшие свою актуальность, особенно в сфере охраны труда, сегодня есть новые Конвенции, например, по материнству. Если рассматривать ратификацию Конвенций в динамике, то Россия, как правопреемник СССР, признала ряд ратифицированных Советским Союзом Конвенций и после 1992 года ратифицировала еще 24 Конвенции МОТ. Это очень хорошая динамика. В прошлом 2014 году Россией было ратифицировано три Конвенции, среди которых одна из приоритетных – Конвенция №144, а также Конвенция №151 о трудовых отношениях в общественном публичном секторе и Конвенция №140 об отпуске по учебе.

Вообще есть 8 фундаментальных Конвенций и 4 приоритетных, которые в первую очередь рекомендуются к ратификации. Это Конвенции об администрировании труда, об инспекциях труда, и 144-я Конвенция о

трехсторонних консультациях и социальном партнерстве, которая в сфере международных трудовых норм является наиважнейшей и которая, как я уже сказал, только недавно была ратифицирована Россией.

Все основополагающие Конвенции МОТ Россией ратифицированы из них 8 фундаментальных: 98-я и 87-я Конвенции о свободном объединении и коллективные переговоры, 138-я и 182-я Конвенция 1999 года против детского труда, 100-я и 111-я Конвенции против дискриминации на рабочем месте и Конвенции 129 и 105 против принудительного труда.

Из четырех директивных (приоритетных) Конвенций МОТ, Россия ратифицировала, как я уже упомянул, три из них, кроме Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве.

Очень хорошо представлены Конвенции по безопасности и гигиене, охране труда, по морскому труду. Сейчас обсуждается и готовится к ратификации Сводная Конвенция МОТ о труде в морском судоходстве 2006 года. Радует, что не так давно была ратифицирована важнейшая 176-я Конвенция об охране труда на шахтах. Эта Конвенция очень актуальна для Республики Саха (Якутия) и для Дальневосточного федерального округа в целом. Интересен тот факт, что эту Конвенцию такие шахтерские страны, как Казахстан, Украина и Россия долгое время не ратифицировали.

Остается актуальной Конвенция № 102 по социальному страхованию, но пока она не ратифицирована Россией, видимо требует больших финансовых затрат.

В России социальные партнеры очень серьезно относятся к подписанию генерального соглашения. Есть приложение к генеральному соглашению от 2014 года с соответствующими Конвенциями, рекомендуемые к ратификации и продвижению. ФНПР в этом смысле играет важную роль и активно продвигает это.

Табл. 1. Приложение к Генеральному соглашению 2014

Конвенция № 97	"О трудящихся-мигрантах" (1949)
Конвенция № 102	"О минимальных нормах социального обеспечения" (1952)
Конвенция № 117	"Об основных целях и нормах социальной политики" (1962)
Конвенция № 121	"О пособиях в случаях производственного травматизма" (1964)
Конвенция № 130	"О медицинской помощи и пособиях по болезни" (1969)
Конвенция № 131	"Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (1970)
Конвенция № 140	"Об оплачиваемых учебных отпусках" (1974)
Конвенция № 143	"О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения" (1975)
Конвенция № 144	"О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм" (1976)
Конвенция № 157	"Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения" (1982)
Конвенция № 161	"О службах гигиены труда" (1985)
Конвенция № 175	"О работе на условиях неполного рабочего времени" (1994)
Конвенция № 183	"Об охране материнства" (2000)
Конвенция № 184	"О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве" (2001)

В настоящее время МОТ рекомендует к ратификации Россией Конвенции №97 о трудящихся-мигрантах и 143-ю Конвенцию о злоупотреблениях в области трудовой миграции. Эти Конвенции уже ратифицированы Таджикистаном, Кыргызстаном, Арменией и Молдовой, то есть странами, из которых направляется поток мигрантов во вне. А принимающие страны – Россия, Казахстан и до недавнего времени Азербайджан, пока эти Конвенции не ратифицировали, поскольку требуются предусматривание соответствующего финансирования на их исполнение. Изучив квоты, выделяемые на трудоустройство мигрантов из Центральной Азии, несмотря на отдаленность и не всегда приемлемые погодные условия, приходишь к выводу, что трудовые миграционные процессы не обошли стороной и Республику Саха (Якутия).

Хорошо, что другие важные Конвенции, такие как 183-я об охране материнства, 102-я о минимальных нормах социального обеспечения и 131-я об установлении минимальной заработной платы включены в это приложение к генсоглашению и также требуют ратификации. Председатель ФНПР Михаил Викторович Шмаков всегда педалирует ратификацию 102-й и 131-й Конвенций, а министр труда М.А.Топилин уже пообещал, что в скором времени 102-я будет ратифицирована Российской Федерацией. Время покажет, так ли это. Если во время такой непростой экономической ситуации эта Конвенция будет ратифицирована, то это будет свидетельствовать и подчеркивать приверженность России к реализации принципов социального государства. Кстати, ни одна из стран бывшего СССР эту Конвенцию не ратифицировала, поскольку требует много средств на ее исполнение.

Табл. 2. Ратификация основных Конвенций по странам

	Всего	8 фундаментальных Конвенций	4 приоритетных Конвенций	За последние 5 лет
Азербайджан	57	8	4	2
Армения	29	8	3	0
Беларусь	49	8	3	0
Грузия	16	8	1	0
Казахстан	21	8	4	3
Киргизстан	53	8	2	0
Молдова	42	8	4	2
Россия	73	8	3	9
Таджикистан	50	8	3	2
Туркмения	9	8	0	2
Украина	69	8	4	5
Узбекистан	13	7	1	0

Если рассматривать динамику ратификации Конвенций МОТ в регионе бывшего СССР без балтийских стран, то видно, что по этому показателю лидирует Россия: ею за последние пять лет ратифицировано девять Конвенций. На втором месте Украина, но в связи со сложной на сегодня

политической и социально-экономической ситуацией, процесс этот приостановился. Хорошо выглядит Азербайджан, который недавно ратифицировал важную 156-ю Конвенцию по работникам с семейными обязанностями. Но Украина, Беларусь и Россия, как правопреемники СССР, признали ратифицированные СССР Конвенции. Таджикистан приятно удивляет – подписал Конвенцию о надомных работниках, что актуально для работников неформального сектора.

Наименьшее число ратифицированных Конвенций у Туркменистана, им ратифицированы только 8 фундаментальных Конвенций МОТ. Узбекистан единственная страна на европейском и центральноазиатском пространстве, которая не ратифицировала Конвенцию №87 о свободе объединений, но работа в этом направлении активно ведется.

Но ратификация Конвенций МОТ – это не панацея от бедности. В первую очередь их надо исполнять, пересматривать, поскольку они определяют минимальные показатели и гарантии, и это никого не ограничивает в установлении более высоких показателей. Приведу пример с Российской Федерацией, где в одном из судебных разбирательств апеллировали к Конвенции МОТ, в которой ясно этого не сказано, но, несмотря на это, нужно учитывать, что установление более лучших показателей всегда допустимо.

Табл. 3. Социально-экономические показатели

Страна	ВВП на душу населения, USD	Продолжительность жизни	Население, млн. чел.	Рождаемость, на 1000 чел.	Средняя зарплата
Россия	18100	70,16	142,5	11,87	620
Беларусь	16100	72	9,6	10,6	450
Казахстан	14100	70,2	18	19,6	660
Азербайджан	10800	72	9,7	17	530
Грузия	6100	75	4,9	12,9	470
Армения	6300	74	3	13	400
Узбекистан	3800	73	29	17	220
Туркменистан	9700	69	5,17	19,6	-
Киргизстан	2500	70,6	5,6	23,3	160
Таджикистан	2300	67	8	25	120
Эстония	22400	74	1,25	10	1200

Мы живем в мире глобализации. Границы открыты, особенно в территориях бывшего СССР. Это и евразийское пространство, и таможенный союз, общность культурная, социальная и даже языковая. И в Уставе МОТ написано, что если где-то плохо, то от этого везде плохо. И когда мы наблюдаем такие большие различия в социально-экономическом положении стран бывшего СССР, то возникает необходимость проектирования и планирования, например, миграционных процессов и так далее. По подсчетам ООН страны бывшего СССР все находятся в разных категориях по доходам на душу населения. Кыргызстан и Таджикистан сейчас по этому показателю сейчас относятся к беднейшим странам. Армения, Грузия,

Украина, Молдова, Узбекистан – к странам с доходами населения ниже среднего уровня. Беларусь, Казахстан, Азербайджан – к странам с доходами населения выше среднего уровня. С прошлого года Российская Федерация, прибалтийские страны относятся к странам с высокими доходами на душу населения. Поэтому, как видно, наблюдается дифференциация этих стран, они все разные, отсюда объяснимо появляются миграционные процессы, социальный демпинг и прочие объективные процессы. Поэтому на это надо соответственно реагировать, брать во внимание при осуществлении интеграционных процессов и планировании своей деятельности, то есть учитывать эти влияния.

Если рассматривать уровень заработной платы, то по этому показателю всегда лидировала Российская Федерация, но так как рубль в пересчете на доллар США снизился, то более выгодно сейчас смотрится Казахстан, но и он сдал свои позиции, поскольку две недели назад казахский тенге обвалился. Поэтому сейчас сложно говорить о лидерстве стран по уровню зарплаты.

Обращаю внимание и на происходящие демографические процессы, на уровень рождаемости, особенно в республиках Центральной Азии. Исходя из этого, необходимо в дальнейшем и эти показатели учитывать, наблюдать за развитием этих процессов.

В сфере критической важности, где сконцентрировано основное наше внимание, Международная организация труда разработала восемь принципов достойного труда, по которым мы работаем. Сейчас к ним добавились еще два: это трудовая миграция и это усиление профсоюзов и организаций работодателей. Вы все об этих принципах знаете, многое о них читаете, мы много о них говорим, и все наши мероприятия, которые мы совместно проводим, тесно связаны с этими вопросами, а также с вопросами качества рабочих мест, занятости молодежи, работы на средних и мелких предприятиях, достойного труда в сельском хозяйстве, социальной защита работающих, вопросы формализации неформальной экономики и конечно, запрещения эксплуатации и принудительного труда, а также свободы объединений.

Подводя итог, хочу подчеркнуть важность и плодотворность наших встреч. Всем желаю разьяснить, продвигать, применять полученные знания, ну и говоря словами классика: «Учиться! Учиться! И еще раз учиться!», потому что более всего порой я боюсь людей, которые все знают.

Есть нам куда идти, когда учиться, самое главное есть желание это делать. Еще раз благодарю всех участников и желаю хорошей, оптимистичной и творческой работы, чтобы был достигнут результат, который бы служил на благо всем нашим людям. Спасибо за внимание.

Суворов А. Г.

Реализация социальных стандартов в оплате труда в Дальневосточном федеральном округе

Суворов Александр Георгиевич – член Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, председатель Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Дальневосточного федерального округа, председатель Федерации профсоюзов Амурской области, г.Благовещенск.

Уважаемые участники, друзья, коллеги!

Разрешите вас приветствовать от имени Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Дальневосточного федерального округа – одного из организаторов проводимой научно-практической конференции.

Российское государство, гарантируя в своем законодательстве защиту прав человека труда, предлагает определенную систему средств защиты указанных прав. По сути, защита прав человека в России подразделяется на самозащиту, общественную защиту, государственную защиту и международную защиту.

Профсоюз входит в систему гарантий общественной защиты прав, и далее представляется целесообразным рассказать о деятельности профсоюза в сфере защиты прав человека. Существование и функционирование профсоюзов крайне важно для российского государства. Подтверждением тому являются нормы Конституции РФ и ряда международных договоров.

В рамках международной профсоюзной деятельности Международная Организация Труда и Федерация независимых профсоюзов России ежегодно проводит научно-практические конференции, молодежные форумы. На данных мероприятиях поднимаются вопросы, затрагивающие проблематику социальных процессов в сфере труда и занятости, в том числе и на Востоке России.

В 2012 году на состоявшейся в Приамурье в г.Благовещенске Первой Дальневосточной международной научно-практической конференции были выработаны предложения и рекомендации на Конференцию высокого уровня Россия – МОТ по формированию национальных Стандартов достойного труда.

В 2014 году на состоявшейся в городе Южно-Сахалинске Второй Дальневосточной международной конференции были рассмотрены проблемы реализации Стандартов достойного труда в Дальневосточном федеральном округе.

Проведение подобных мероприятий в Дальневосточном федеральном округе весьма важно, как для профсоюзов, так и для органов государственной власти, работодателей, социальных институтов современного

гражданского общества, так как обсуждаемые проблемы и нарабатываемые пути решения направлены на повышение благосостояния и качества жизни, создание условий для достойного и безопасного труда, повышение социальной активности граждан.

В целом рассматриваемые вопросы касаются не только сферы труда, но и затрагивают интересы всех дальневосточников, влияют на обеспечение социальной безопасности, способствуют формированию и реализации экономической и социальной политики развития страны и её восточных регионов.

Основным инструментом продвижения Стандартов достойного труда в реализации эффективной социальной политики является действующий многоуровневый механизм социального партнерства.

Сегодня государство придает большое значение развитию социального партнерства как инструменту обеспечения основы социальной стабильности в стране и её регионах, ведет постоянный диалог по ключевым вопросам социально-экономического развития регионов с представителями профсоюзов и работодателей.

Социальное партнерство, как особый вид общественных отношений, – показатель экономической, социальной и политической зрелости государства и общества. В Дальневосточном федеральном округе накоплен положительный опыт сотрудничества социальных партнеров в совместном решении социально-экономических проблем в рамках региональных трехсторонних комиссиях посредством заключения региональных и отраслевых соглашений, коллективных договоров.

Финансовый кризис порождает серьезные риски для российской экономики и общества. Реализация предлагаемых профсоюзами мер, включая Стандарты достойного труда, – это минимизация возможных социальных рисков и реальный и эффективный способ выхода из кризисной ситуации. Действенной мерой по повышению социальной стабильности в сфере труда является его достойная оплата.

Борьба за достойную оплату труда наемным работникам – всегда являлась институциональной задачей профсоюзов!

Для профсоюзов ключевым элементом достойного труда является достойная заработная плата, обеспечивающая работнику экономическую независимость, отдых, содержание семьи.

Минимальный Стандарт достойного труда, устанавливаемый в регионе – это минимальный размер заработной платы (МРЗП).

В целях максимального сохранения уровня социальной защищенности населения, и в частности наемных работников, профсоюзы считают, что повышение размера минимального размера заработной платы необходимо, если не до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, то хотя бы на уровень инфляции.

Исключительно важен для нас размер минимальной заработной платы как основной социальной гарантии по оплате труда.

Статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации гласит о том, что МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Но, несмотря на это, в России, которая по Конституции является правовым и социальным государством, МРОТ существенно отстает от прожиточного минимума.

МРОТ, установленный на федеральном уровне, сегодня составляет 5965 рублей. А в некоторых регионах, например, в южных районах Амурской области эта сумма составляет чуть больше 57 % величины прожиточного минимума трудоспособного населения, и 54 % в районах северных и приравненных к ним. Такой размер оплаты труда не может обеспечить даже физиологическое выживание самого наемного работника, не говоря уже о его семье.

Актуальным и, к сожалению, нерешенным остается вопрос о составе заработной платы. До 2007 года в статье 129 Трудового кодекса РФ было закреплено, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Но данное положение было исключено из кодекса и теперь работодатели в понятие «минимальный размер оплаты труда» включают и оклад, и компенсационные и стимулирующие выплаты. Зачастую это приводит к тому, что размеры заработных плат работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в особых условиях труда, ничем не отличаются от заработных плат работников с нормальными условиями труда.

Профсоюзы считают, что установление тарифных ставок, окладов ниже МРОТ противоречит Конституции и действующему трудовому законодательству. Данное утверждение подтверждается судебной практикой. Например, судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации в определении от 29 июля 2011 года был сделан вывод о том, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Эта проблема существенно влияет на уровень жизни дальневосточников, реальная заработная плата которых меньше, чем в центральных регионах России. Естественно, это негативно влияет на уровень жизни населения, не способствует реализации человеческого потенциала и реализации целей и задач, определенных Стратегией развития Дальнего Востока.

Следует помнить, что человеческий потенциал – это самое ценное богатство государства. Сохранить его – наша общая задача.

Ефимов И. П.

Развитие человеческого капитала на Дальнем Востоке

Ефимов Иван Павлович – начальник отдела мониторинга и прогноза трудовых ресурсов Департамента развития человеческого капитала, территориального и социального развития регионов Дальнего Востока Министерства РФ по развитию Дальнего Востока, г.Хабаровск.

Добрый день, уважаемые коллеги!

Разрешите мне поприветствовать от лица министра Российской Федерации по развитию Дальнего Востока Александра Сергеевича Галушки и всего министерства участников сегодняшней очень сильной и высокой международной конференции.

В начале сентября этого года было создано Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке. Целью агентства является обеспечение трудовыми ресурсами резидентов территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР). Основное местонахождение агентства будет в Москве, а его представительства будут находиться в Хабаровске, Владивостоке и здесь в Якутске.

Также хочу отметить, что Минвостокразвития России готово к конструктивному сотрудничеству по вопросам продвижения стандартов достойного труда в регионах Дальневосточного федерального округа.

Далее хочу подробнее остановиться на деятельности Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке. Это уже созданная структура является автономной некоммерческой организацией, учредителем которой является Правительство Российской Федерации. Полномочия учредителя осуществляет Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока.

Агентство создано в целях развития человеческого капитала и содействия обеспечению трудовыми ресурсами резидентов территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР).

Напомню, что с 1 апреля 2015 года вступил в силу федеральный закон Российской Федерации «О территориях опережающего социально-экономического развития». То есть это территории, полностью освобожденные от налогов. Теперь в каждом регионе, и даже не по одной, будут открыты такие ТОСЭР. Например, в Комсомольске-на-Амуре уже открыта ТОСЭР с охватом авиационного кластера, также в Хабаровске, планируется открытие такой территории в Надеждинском районе Приморского края, в Амурской области. В Камчатском крае будет развиваться туристический кластер.

Органы управления агентства будут коллегиальными, высшим органом является Наблюдательный совет, коллегиальным исполнительным органом – Правление, а единоличным органом управления является генеральный директор, который будет назначен в ближайшее время и начнет свою работу. В целях проведения экспертизы проектов и инициатив, подготавливаемых агентством, и выработки рекомендаций по повестке дня заседаний Наблюдательного совета будет создаваться Экспертный совет агентства.

Поскольку Минвостокразвития России инициировало создание агентства, то стоят задачи осуществления системной работы по Дальнему Востоку, а приоритетными из них – создание и обеспечение деятельности территорий опережающего социально-экономического развития, так как это некие новые реперные точки социально-экономического развития Дальнего Востока. И в этом смысле процесс уже пошел, особенно в Хабаровске, там отобраны и утверждены ряд резидентов, которые уже начали свою работу.

Я сейчас связался с генеральным директором агентства, и он просил передать профсоюзной общественности, с которой, как он надеется, в дальнейшем агентство будет осуществлять взаимодействие, что двери как Наблюдательного, так и Экспертного советов открыты для налаживания контактов и сотрудничества. В ближайшее время агентством будет разрабатываться социальный стандарт, очень похожий содержанием со стандартами достойного труда. В какой-то степени это даже аналогичные документы. Этим стандартом будут предусмотрены дальневосточные надбавки, которые были установлены еще в советское время, поддержка материнства и прочее, в общем-то, туда будет привнесен весь накопленный советским государством положительный опыт создания условий для жизни в суровом дальневосточном регионе и северных территориях.

Надо сказать, что сейчас начинаются крупномасштабные исследования всех крупных предприятий в России, не только на Дальнем Востоке, по мерам поддержки ими своих работников. Таким образом будут выявляться и описываться лучшие практики. Здесь, как мне кажется, нам нужно будет с ФНПР, с региональными профсоюзными организациями выстроить совместный диалог и взаимодействие, а в рамках созданного агентства запланировать совместную встречу, посвященную работе агентства и взаимодействию его с профсоюзами.

И в заключение, пользуясь случаем, еще раз хочу поблагодарить за приглашение принять участие в международной конференции, Желаю участникам конференции плодотворной работы, Я еще раз благодарю организаторов конференции и думаю что это не последняя встреча. Большое спасибо.

Гладков Н. Г.

Международные нормы в сфере труда и их реализация в законодательстве Российской Федерации

Гладков Николай Георгиевич – секретарь ФНПР, проректор Академии труда и социальных отношений, заведующий кафедрой трудового права АТиСО, кандидат юридических наук, заслуженный юрист РФ, почетный работник высшего профессионального образования РФ, г.Москва.

Право на труд, с которым неразрывно связаны свобода труда, а также принцип запрещения принудительного труда, является одним из общепризнанных на международном уровне прав в сфере труда. Ст. 23 Всеобщей декларации прав человека провозглашает право каждого человека на труд и на свободный выбор труда.

Согласно ст. 6 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных культурных правах» участвующие в этом пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

В соответствии со ст. 8 Международного пакта от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду. При этом термином «принудительный или обязательный труд» в указанной норме не охватываются какая бы то ни была:

1) работа или служба, которую, как правило, должно выполнять лицо, находящееся в заключении на основании законного распоряжения суда, или лицо, условно освобожденное от такого заключения;

2) служба военного характера, а в тех странах, в которых признается отказ от военной службы по политическим или религиозно - этическим мотивам, какая бы то ни была служба, предусматриваемая законом для лиц, отказывающихся от военной службы по таким мотивам;

3) служба, обязательная в случаях чрезвычайного положения или бедствия, угрожающих жизни или благополучию населения;

4) работа или служба, которая входит в обыкновенные гражданские обязанности.

Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 28 июня 1930 г.) и Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.) посвящены вопросам запрещения принудительного труда.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) закрепляет, что каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом.

Статья 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 (Рим, 4 ноября 1950 г.) запрещает рабство и принудительный труд.

Согласно ч. 1, 2 ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются **свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда.**

Статья 4 ТК РФ посвящена вопросам запрещения принудительного труда. Согласно этой статье принудительный труд запрещен.

В силу ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с ч. 2 ст. 4 ТК РФ принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины в качестве:

- 1) меры ответственности за участие в забастовке;
- 2) средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- 3) меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- 4) меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- 1) нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере (см. ч. 2 ст. 142 ТК РФ);
- 2) возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности

необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ч. 1 ст. 219, ч. 4-7 ст. 220 ТК РФ).

Для целей ТК РФ принудительный труд не включает в себя работу:

а) выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

б) выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

в) выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

г) выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Запрещение дискриминации

Запрещение дискриминации является одним из основополагающих общепризнанных принципов, закрепленных во многих международных актах и определяющих основы правового регулирования труда в Российской Федерации. Так, например, согласно ст. 7 Всеобщей декларации прав человека все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Все люди имеют право на равную защиту от какой бы-то ни было дискриминации, нарушающей Декларацию, и от какого бы-то ни было подстрекательства к такой дискриминации.

В соответствии со ст. 26 Международного пакта от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» все люди равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту закона. В этом отношении всякого рода дискриминация должна быть запрещена законом, и закон должен гарантировать всем лицам равную и эффективную защиту против дискриминации по какому бы-то ни было признаку, как-то: расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

Участвующие в Международном пакте от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» государства обязались гарантировать, что права, провозглашенные в пакте, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

Принцип запрещения дискриминации отражен также в Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий.

В целях названной Конвенции термин «дискриминация» включает:

1) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

2) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Положения ч. 2 ст. 19 Конституции РФ и Конвенции МОТ № 111 были реализованы в ст. 3 ТК РФ, согласно которой каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Примером реализации принципа запрещения дискриминации являются нормы, запрещающие дискриминацию при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ), разъяснения которых были даны в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: «При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т. е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 2, 3, 64 Трудового кодекса РФ, ст. 1 Конвенции МОТ № 111, 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961 г.)».

Право на справедливые и благоприятные условия труда

Статьей 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» установлено, что участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

- 1) вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся:
 - а) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы-то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;
 - б) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;
- 2) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 3) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;
- 4) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Аналогичные положения отражены в ст. 2 ТК РФ, согласно которой, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются в т.ч. обеспечение:

- права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

С учетом ст. 7 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» можно сделать следующее обобщение: право на справедливые и благоприятные условия труда «складывается» из нескольких составляющих:

- право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи;
- право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- право на продвижение по работе без какой бы-то ни было дискриминации с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Право на справедливое вознаграждение за труд

Право на справедливое вознаграждение за труд неразрывно связано с правом человека на такой жизненный уровень, включая питание, одежду, жилище, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи (ст. 25 Всеобщей декларации прав человека, ст. 11 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах»), а также с принципом оплаты по труду и запрещения дискриминации.

Важно отметить, что **труд не является товаром**. Данный принцип провозглашен в Декларации относительно целей и задач МОТ и является общепризнанным. Вместе с тем вознаграждение за труд является неотъемлемой составляющей трудовых отношений и для большинства семей – единственным источником средств к существованию.

В связи с этим на международном уровне был выработан ряд принципиальных подходов к регулированию вопросов оплаты труда, в числе которых указанные выше принцип обеспечения достойного уровня жизни для работника и его семьи и принцип оплаты по труду:

1. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения (п. 3 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека).

Согласно ст. 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» участвующие в Пакте государства признают право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями указанного пакта.

В соответствии с частью I Европейской социальной хартии (пересмотренной) все работники имеют право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.

Статья 4 названной Хартии посвящена праву на справедливое вознаграждение за труд. Согласно п. 1 указанной статьи в целях обеспечения

эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд Стороны Европейской социальной хартии обязуются признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни.

К сожалению, Россия, ратифицируя Европейскую социальную хартию, приняла на себя обязательства лишь по некоторым ее положениям. Обязательства по п. 1 ст. 4 Хартии не вошли в указанный перечень. Вместе с тем это обстоятельство не означает, что Российская Федерация вправе не обеспечивать реализацию данного **общепризнанного принципа**.

Как указывалось выше, в силу ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Ключевой гарантией обеспечения этого принципа является **конституционная гарантия вознаграждения за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда**.

В силу ч. 1 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и **не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения**.

Согласно ст. 1 Федерального закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» прожиточный минимум – это стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Потребительская корзина – необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания.

Таким образом, МРОТ должен обеспечивать возможность приобрести необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги.

Важно отметить, что объективные общие критерии достойного уровня жизни нормативно не разработаны. В качестве таких критериев можно использовать предусмотренные ст. 25 Всеобщей декларации прав человека положения о том, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд (п. 2 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека). Указанные положения Всеобщей декларации прав человека отражают один из общепризнанных принципов оплаты по труду. Согласно ст. 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» признается право каждого на равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы-то ни было различия.

Статья 4 Европейской социальной хартии (пересмотренной) предусматривает, что стороны Хартии обязуются признать право работников на повышенный размер оплаты за сверхурочную работу, за исключением некоторых особых случаев; признать право работающих мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности;

В силу ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Статья 132 ТК РФ устанавливает, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы-то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Как видно из содержания вышеуказанных норм права, принцип оплаты по труду неразрывно связан с принципом запрещения дискриминации.

В силу ч. 2, 3 ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ установлена гарантия вознаграждения за труд без какой бы-то ни было дискриминации.

Оучи М.

Международные нормы в сфере социальной защиты и их применение в Российской Федерации

Оучи Морико – главный специалист по социальной защите Бюро Международной организации труда в странах Восточной Европы и Центральной Азии, г.Токио, Япония.

Здравствуйтесь, дорогие друзья!

Большое Вам спасибо за приглашение на конференцию. Сегодня в своем докладе я расскажу о принятых Международной организацией труда (МОТ) правовых актах, определяющих международные трудовые нормы в сфере социальной защиты и социального обеспечения.

В сфере социальной безопасности, защиты и социального обеспечения мандат был утвержден в Преамбуле Устава Международная организация труда, который был принят в 1919 году, в дальнейшем подтвержден в Филадельфийской Декларации в 1944 году и послужил основой принятия в 1952 году Конвенции № 102, определившей минимальные нормы социального обеспечения. Конвенции МОТ № 102 является устаревшей, но она все равно остается основной конвенцией, которая указывает основные направления в сфере социальной защиты.

Но время идет и в 21-м веке началась новая дискуссия о нормах социального обеспечения. Результатом дискуссии было принятие Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008). Очень важно, что эта декларация была принята во время разгорающегося мирового финансового кризиса. В ходе кризиса дискуссия о нормах социальной защиты продолжилась и в 2012 году Международной организацией труда была принята новая Рекомендация МОТ № 202 о минимальных уровнях социальной защиты.

Прежде чем продолжить дальше, я хочу остановиться на понятии «международные нормы труда». Что такое международные нормы труда? Чем они отличаются?

Международные нормы труда (МНТ) - это юридические документы, составленные участниками Международной организации труда. Основные международные нормы труда: конвенции и рекомендации.

Конвенций – юридически обязывающие виды международных договоров, которые могут быть признаны и в последующем ратифицированы государствами-членами, и которые создают обязательства по её исполнению для ратифицирующих государств (применение и предоставление соответствующих докладов по исполнению и реализации).

Рекомендаций – необязательные нормы, не имеющие юридического обязательного исполнения и не требующие ратификации. Могут сопро-

вождать конвенции или независимы от них; могут также требовать представления соответствующих отчетов.

Основные нормы по социальному обеспечению, принятые Международной организацией труда – это Конвенции МОТ:

1. О минимальных нормах социального обеспечения № 102 1952г.;
2. О равноправии в области социального обеспечения № 118 1962г.;
3. О пособиях в случаях производственного травматизма №121 1964г.;
4. О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца № 128 1967г.;
5. О медицинской помощи и пособиях по болезни № 130 1969г.;
6. О сохранении прав в области социального обеспечения № 157 1982г.;
7. О содействии занятости и защите от безработицы № 168 1988г.;
8. Об охране материнства № 183 2000г.

Ключевые Рекомендации МОТ:

1. Об обеспечении дохода № 67 1944 г.;
2. О медицинском обслуживании № 69 1944 г.;
3. О минимальных уровнях социальной защиты № 202 2012г.

Важнейшими из вышеназванных норм являются Конвенция № 102 о минимальных нормах социального обеспечения и Рекомендация № 202 о минимальных уровнях социальной защиты.

Конвенция № 102 определяет девять видов социального обеспечения – пособий по медицинской помощи, болезни, безработице, старости, производственной травме, рождению ребенка, инвалидности, потере кормильца, семейное.

Конвенцией № 102 также устанавливаются минимальные нормы для девяти видов социального обеспечения:

- минимальный процент персонального охвата;
- минимальный уровень пособия;
- максимальный установленный период права на пособие;
- минимальная продолжительность выплаты пособий.

Я обращаю ваше внимание на Конвенцию № 118 о равноправии в области социального обеспечения и Конвенция № 157 года о сохранении прав в области социального обеспечения. Между их принятием вы видите 20 лет разницы. И – существенное отличия. Конвенция № 118 требует равноправие по социальному обеспечению для всех как для граждан, так и не граждан страны. При этом странной, ратифицирующей данную конвенцию выбирается только одна сфера социального обеспечения. Это значит, что страна, которая ратифицирована эту конвенцию и выбрала одну из сфер, например, пенсионное обеспечение, – должна обеспечить равные права на пенсию и для граждан титульной нации, и не граждан этой страны.

Приведу конкретный пример. Легально работающий работник-мигрант в России. Россия ратифицирует эту конвенцию и выберет работ-

ника-мигранта как равноправного отношения к пенсии в пенсионную сферу. Россия тогда должна гарантировать этому иностранному работнику-мигранту, что, например, если он вернется в Кыргызстан, то ему гарантировано, что его пенсия, заработанная в России, будет переводиться в Кыргызстан. Вот такие обязанности появляются из-за этой конвенции.

Рассматриваем Конвенция № 157 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения. В этом случае ратифицирующая конвенцию страна должна взять выбрать три сферы социальной защиты. К примеру – это пенсии, пособие по материнству и пособие по безработице. И страна обязуется обеспечить те же права и гражданам страны и не гражданам в этих трех сферах.

То есть Конвенция № 157 предполагает больший объем обязательств, чем Конвенция № 118. Только 4 страны в мире ратифицировали Конвенцию № 157. Поэтому я рекомендую ФНПР и Правительству Российской Федерации начать ратификацию ном, определенных данными конвенциями, – с более легкого варианта – Конвенции № 118. Так как это более реалистично.

Хочу обратить ваше внимание на Конвенцию № 183 об охране материнства, принятую в 2000 году. Эта конвенция ратифицируется частью других соседних России странами, такими как Молдова, Украина, Азербайджан и Казахстан. Мое мнение, что Россия ратифицировала данную конвенцию по материнству, так как подходит законодательная база. Но надо приложить усилие концентрации ратификации конвенции и после этих основных 8-ми конвенций о социальном обеспечении есть три рекомендаций, включая последнюю Рекомендацию № 202 о минимальных уровнях социальной защиты, принятую МОТ в 2012 году.

Конвенцию № 102 о минимальных нормах социального обеспечения принятую МОТ в 1952 года, в настоящее время ратифицировали 51 страна, но это в основном Европейские страны. Ни одна страна бывшего СССР, можно сказать, не ратифицировала эту конвенцию.

В России долгая дискуссия по ратификации этой конвенции и это, так менее скажем, выборная конвенция. Это означает, что из девяти видов социального обеспечения, определенных данной Конвенцией, надо выбрать не менее трех сфер для исполнения. Чаще всего страны выбирают пенсии и еще две дополнительно. Считается, что пенсионное обеспечение – это важнейшая из сфер и довольно тяжелая.

Но и тут сразу возникает проблемный момент: Конвенция № 102 определяет обязательные к исполнению нормам социальной защиты. Принятая МОТ в 2012 году Рекомендация № 202 о минимальных уровнях социальной защиты обозначает минимальные стандарты в сфере социальной защиты, но рекомендация дает более гибкий подход по распространению и переходу к этому.

Рис.1 Разработка и принятие Рекомендации МОТ № 202 о минимальных уровнях социальной защиты



Многие страны мира, особенно бедные, – не могут даже соответствовать требованиям Конвенции № 102. Поэтому считается, что Конвенции № 102 – для более богатых стран, которые могут достичь такого уровня, и которые могут ратифицировать данную конвенцию.

Для стран, которые по своему финансовому состоянию не могут ратифицировать Конвенции № 102, и принята Рекомендация МОТ № 202.

Дополнительная ценность Рекомендации МОТ № 202 в том, что:

1. На национальном уровне она способствует:

1. Осуществлению прав человека на социальное обеспечение, обеспечивая, чтобы ее основное содержание, как минимум претворялось на практике, и усиливало выполнение государствами их обязательств по другим международным и региональным конвенциям и договорам.

2. Уменьшению масштабов бедности и неравенства и способствует социальной консолидации и доверию к народу.

3. Облегчению доступа к базовым нормам здравоохранения и к другим необходимым товарам и услугам.

4. Постановке социального обеспечения на прочную юридическую базу, управляемую верховенством закона.

5. Развитию производительной экономической деятельности и сокращению дефектов формы и неточности.

6. Созданию основы для развития объемлющих систем социального обеспечения, обеспечивающих приоритетность целей и определение уровней, пороговых значений и временных рамок.

7. Созданию рамок для национальной политики социальной защиты при тесном сотрудничестве с политикой в области экономики, занятости, и других социальных отраслях.

8. Созданию институциональных структур, укреплению национального диалога и доверия к различным институтам, и содействию государственного строительства.

2. В мировом масштабе Рекомендация способствует:

1. Повышению международного осознания важности социального обеспечения и сугубой недостаточности охвата во всем мире.
2. Вынесение вопроса о низких уровнях социального обеспечения и социальной защиты на первый план глобальной политической повестки дня, делая эти уровни заметными и приоритетными.
3. Усилению прогресса в достижении ЦРТ.
4. Развитию политики развития, основанной на праве.
5. Укреплению национальной собственности и устойчивого развития.
6. Развитию политики сплоченности и координирования, и укрепления многостороннего сотрудничества.
7. Созданию канала/платформы для обмена информацией, опытом и экспертными знаниями в вопросах стратегий социального обеспечения, собственной политики и практики, и отношениям с МОТ.

Создание широких систем социального обеспечения с использованием норм МОТ (главная нормативная база – Рекомендация № 202 о минимальных уровнях социальной защиты) призывает к скорейшему достижению нижнего уровня национальной системы социальной защиты, содержащей базовые гарантии социального обеспечения, по которым в течение жизни все нуждающиеся могут:

- позволить и получить доступ к базовому здравоохранению;
- получить гарантированный доход не ниже определенного национального минимума.

Рис.2. Обзор рекомендаций минимального уровня социальной защиты



Национальный минимальный уровень социальной защиты населения (МУСЗ) должен включать, как минимум следующие основные социальные гарантии (рис. 3). В зависимости от взятых на себя обязательств, государ-

ства–члены МОТ должны предоставить основные социальные гарантии, по крайней мере, всем жителям и детям, как это предусмотрено национальным законодательством.

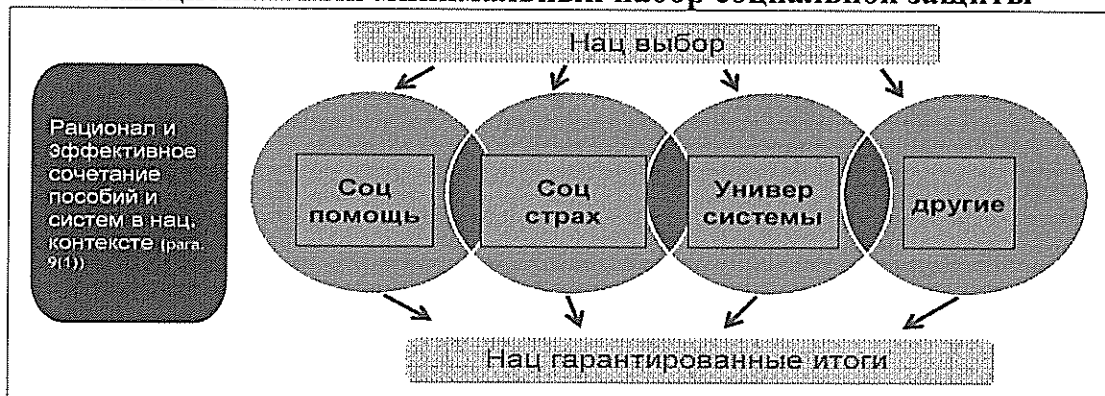
Рис.3. Национальный минимальный уровень социальной защиты



При этом основная идея заключается в том, чтобы обеспечить минимальный уровень социальной защиты населения. МУСЗ населения должен обеспечивать: доступ товаров и медицинских услуг, то есть охрана материнства и гарантия доходов; доходы детей; доход людей с ограниченными возможностями и базовые для людей пожилого возраста (пенсионеров).

При этом гарантия доходов для детей предполагает, что дети должны получать не какое-то пособие, а имеется ввиду, что дети должны гарантированно иметь жилье, доступ к учебе, здравоохранению, образованию. То есть это не то, что гарантия доходов для детей. Возможность государства обеспечить достойное детство для детей, как финансировать уровни этой социальной защиты. Рекомендация конечно не описывает четко как должно это финансироваться. Она дает довольно гибкий подход. Мы оставляем широкий выбор и разные возможности, используя различные социальные институты (рис. 4).

Рис.4. Национальный минимальный набор социальной защиты



Чтобы обеспечить эти минимальные уровни соцзащиты есть разные пути финансирования. Главное в формировании и реализации национальных МНСЗ: при плюрализме подходов – гарантии результатов.

На этом я заканчиваю презентацию. Спасибо.

Беляев А. В.

Реализация международных норм в сфере труда как основной фактор социально-экономической политики развития Дальнего Востока

Беляев Андрей Владимирович – представитель Федерации независимых профсоюзов России в Дальневосточном федеральном округе, секретарь ФНПР, кандидат социологических наук, г.Хабаровск.

Уважаемые участники конференции!

В последние годы Президентом Российской Федерации В.В. Путиным, Правительством РФ развитию Востока России уделяется определенное внимание. Социально-экономический подъем Дальнего Востока определен важнейшим национальным приоритетом. В числе политических и экономических проектов – территории опережающего социально-экономического развития (ТОРы), предполагающие привлекательные условия резидентам (см. рис. 1 и 2). В настоящее время на правительственном уровне уже согласованы 9-ть ТОРов, остальные – перспективные проекты, которые находятся в проработке.

Ожидается, что за ближайшие 10 лет территории опережающего социально-экономического развития прибавят к ВРП Хабаровского края до 60 млрд рублей, а дополнительные поступления в бюджетную систему составят около 16 млрд рублей. Предполагается, что данная модель подъема Дальнего Востока переломит негативные тенденции последних 20 лет.

В настоящее время в Госдуму РФ внесены: проект федерального закона «О свободном порте Владивосток» и необходимые корректировки в существующие федеральные законы, в том числе в Налоговый кодекс. Данные нормативные акты направлены на создание благоприятных условий для расширения трансграничной торговли, развития транспортной инфраструктуры и дальнейшей интеграции экономики России в систему международных экономических отношений стран Азиатско-Тихоокеанского региона.

Предполагается, что новый экономический режим будет создан на территории 13-ти муниципальных образований Приморского края. В свободном порту будет действовать особый правовой режим для бизнеса и инвесторов. Правительство также планирует ввести на территории порта режим свободной таможенной зоны, которая, в частности, позволит освобождать ввозимое оборудование от уплаты импортной пошлины и налога на добавленную стоимость.

Вместе с тем, каким бы масштабным и социально-ориентированным проект не был, без понимания гражданами его цели и активного в нем участия, реализация проекта значительно усложнится.

Рис.1. Карта опережающего развития Дальнего Востока

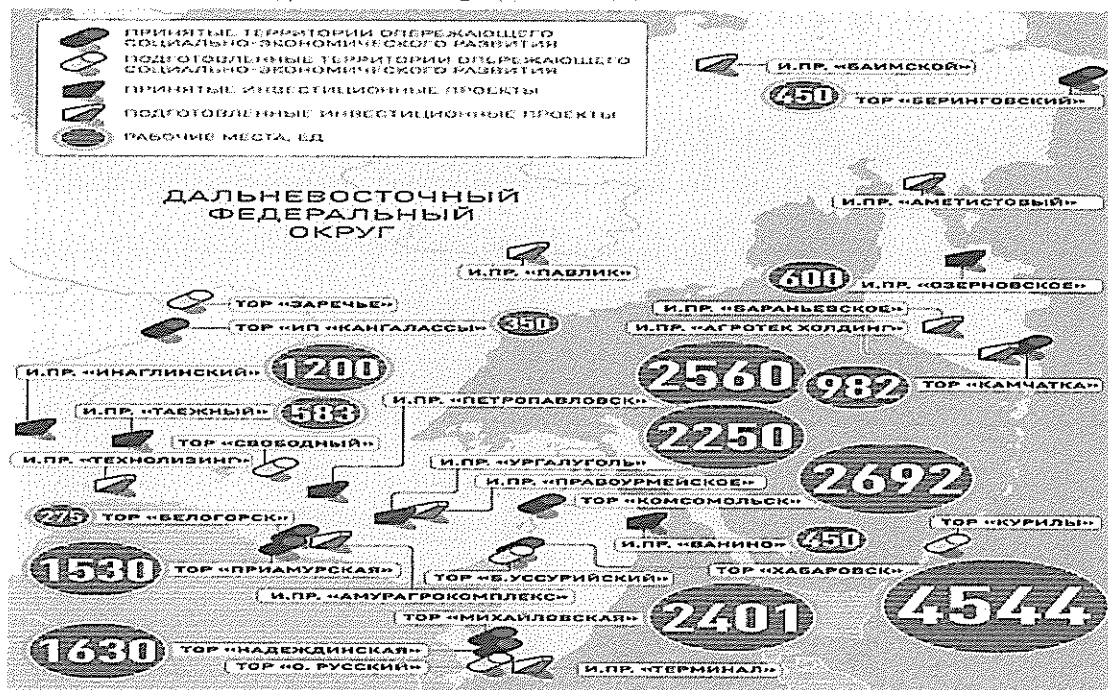
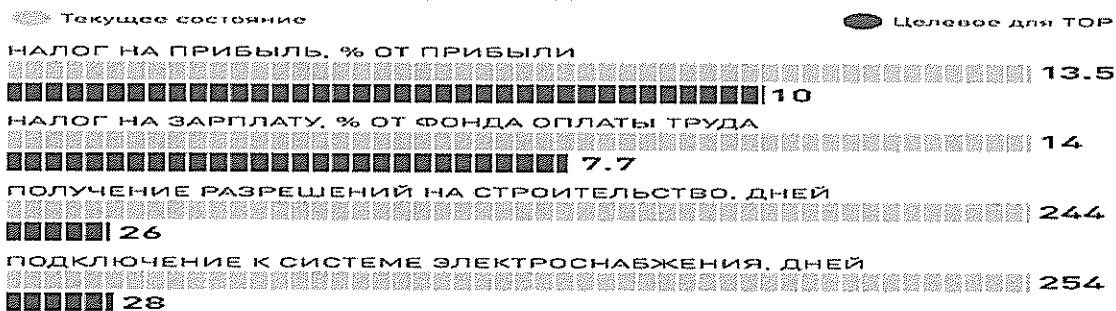


Рис.2. Привлекательные условия в ТОРах, %

Источник: Министерство РФ по развитию Дальнего Востока



Кроме того, для реализации масштабных проектов, определяющих инновационный характер экономики Дальневосточного региона, необходимо изменение вектора действующей социальной политики, основанной на создании рабочих мест с безопасными условиями труда и его высокой оплатой. Реализация международных норм в сфере труда, определенная Концепцией Достойного труда МОТ, Программой ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» и Планом практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР – профсоюзами предлагается принять как основной фактор социально-экономической политики развития Дальнего Востока.

Реализация принятых в 2012 году национальных Стандартов Достойного труда направлена на создание условий для повышения уровня и качества жизни трудящихся, и, безусловно, является определяющим вектором государственной социальной политики в сфере труда и занятости населения.

Вполне обоснована зависимость социальной политики от экономики. И для повышения уровня жизни необходим рост экономических показателей. Естественно, что страны с развитой экономикой, как правило, отличаются и достаточно высоким уровнем жизни населения.

Табл. 1. Рейтинги стран по социально-экономическому уровню развития

	по ВВП на душу населения по паритету покупательной способности, в дол. США в 2014 г.	по Индексу человеческого развития (ИЧР) в 2013 г	по уровню жизни в 2014 г.
Катар	1 (96 348)	36 (0,834)	-
Норвегия	12 (65 900)	1 (0,955)	2
США	19 (54 800)	3 (0,937)	11
Австралия	24 (46 600)	2 (0,938)	6
Германия	27 (44 700)	5 (0,920)	14
Япония	43 (37 800)	10 (0,912)	21
Ю. Корея	46 (35 400)	12 (0,909)	26
Россия	69 (24 800)	55 (0,788)	32
Беларусь	87 (18 200)	50 (0,793)	56
Узбекистан	162 (5 600)	114 (0,622)	70

Но не всегда данное правило действует. К примеру, в 2014 году Россия по величине производимого валового продукта на душу населения (24800 дол. США) по паритету покупательной способности занимала 69-е место. При этом величина производимого ВРП на территории Сахалинской области равна около 42 тыс. дол. США. Это сопоставимо с производством ВВП на душу населения в Германии (44700 дол. США), занимающей 27-е место в мире по уровню данного показателя, и в 1,23 раз больше, чем в Республике Южная Корея (35400 дол. США), занимающей 46-е место в мире. И при этом уровень жизни населения Сахалина значительно ниже, чем граждан Южной Кореи и, тем более, Германии.

Характерная особенность современного социально-экономического развития России – глубокая территориальная дифференциация уровня развития и текущего состояния экономики и социальной сферы. Сложившиеся резкие различия между регионами по уровню накопленного экономического потенциала, масштабам и интенсивности хозяйственной деятельности, а также степени фактического благосостояния населения обуславливают процессы прогрессирующей территориальной поляризации, в том числе на уровне субъектов РФ.

Существенные различия субъектов Дальневосточного федерального округа по уровню их развития и современному социально-экономическому положению связаны как с характером и особенностями исторического развития данных регионов на протяжении последних десятилетий, так и с влиянием внешних факторов регионального развития, а также сложившуюся систему межбюджетных отношений между федеральным центром и субъектами Российской Федерации.

Поэтому целесообразно разработать и принять соответствующие нормативно-правовые акты, направленные на регулирование межбюджетных отношений, обеспечивающие оптимальный баланс разграничения полномочий между федеральным центром и регионами, создать для этого достаточную финансовую обеспеченность регионов для исполнения полномочий в области повышения уровня жизни граждан.

Табл. 2. Исполнение бюджетов субъектов ДФО в 1 полугодии 2015г.

Регион	Объем доходов бюджета, млн.руб	Объем расходов бюджета, млн.руб	Дефицит (-) профицит (+) бюджета	
			млн. руб	%
Республика Саха (Якутия)	92 470	89 486	+2 984	3
Камчатский край	31 990	30 912	+1 078	3
Приморский край	50 109	47 252	+2 857	6
Хабаровский край	41 519	47 282	-5 763	14
Амурская область	24 731	27 356	-2 625	11
Магаданская область	10 881	14 468	-3 587	33
Сахалинская область	181 552	45 711	+135 841	75
Еврейская АО	4 671	5 601	-930	20
Чукотский АО	13 807	11 843	+1 964	14

Системный кризис, последствия которого сказались на всех сторонах жизни российского общества, является одной из основных причин ухудшения демографических показателей дальневосточного региона. Результатом данных последствий в ДФО является сокращение численности населения, его стремительное старение, снижение рождаемости, рост смертности, и как следствие, резкое сокращение продолжительности жизни, ухудшение здоровья и рост заболеваемости.

Несмотря на неоднородность регионов Дальнего Востока по своим природно-климатическим условиям жизни (от комфортных до экстремальных) и хозяйственно-производственным характеристикам развития, для всех регионов ДФО характерна слаборазвитая социально-бытовая инфраструктура с низкой плотностью населения. Поэтому определенная привлекательность Дальневосточного региона в «советский» период ввиду более высокой оплате труда дальневосточников, в постсоветское время перестала быть таковой. А высокие цены на жизненно-необходимые товары и продукты питания, оплату услуг – снижают и без того невысокий уровень жизни дальневосточников.

Динамика экономического роста региона обуславливает уровень жизни населения. Несмотря на то, что среднедушевые денежные доходы населения дальневосточников в номинальном выражении на 5 % превышают среднероссийский уровень, с учётом паритета покупательной способности их величина в целом по округу составляет лишь 85% средней величины по Российской Федерации. То есть, если среднестатистический россиянин на свои полученные доходы может приобрести 2,27 фиксиро-

ванного набора потребительских товаров и услуг, принятого для межрегиональных сопоставлений, то дальневосточнику доступно, исходя из его доходов, в 2015 году только 2.22, а дальневосточному пенсионеру и того меньше – всего 0,85 (см.табл.1).

Табл. 3. Доходы населения в 2015 году в сравнении с 2011 годом

Покупательная способность работающего населения в 2015 году (на июль 2015 г.) в сравнении с 2011 годом						
	Стоимость фиксированного набора товаров и услуг, руб.		Среднедушевые денежные доходы населения, руб.		Количество наборов, которые возможно приобрести, шт.	
	2011 г.	2015 г.	2011 г.	2015 г.	2011 г.	2015 г.
РФ	9 183	13 160	20 504	29 925	2,23	2,27
ДФО	11 819	16 450	23 260	36 635	1,95	2,22
Покупательная способность пенсионеров в 2015 году в сравнении с 2011 г						
	Стоимость фиксированного набора товаров и услуг, руб.		Среднедушевые денежные доходы населения, руб.		Количество наборов, которые возможно приобрести, шт.	
	2011 г.	2014 г.	2011 г.	2015 г.	2011 г.	2015 г.
РФ	9 183	13 160	8 990	12 072	0,98	0,91
ДФО	11 819	16 450	9 732	15 708	0,82	0,85

В настоящее время существующий уровень доходов населения в регионе не только становится наиболее поляризующим компонентом, но и все сильнее влияет на другие характеристики качества жизни – здоровье, долголетие, доступность базовых услуг (табл. 4).

Табл. 4. Среднедушевые денежные доходы населения в 2015 г. в сравнении с 2011 г.

	Стоимость фиксированного набора товаров и услуг, руб.		Среднедушевые денежные доходы населения, руб.		Количество наборов, которые возможно приобрести, шт.	
	2011 г.	июль 2015 г.	2011 г.	июль 2015 г.	2011 г.	июль 2015 г.
Российская Федерация	9 183	13 160	20 504	29 929	2,23	2,27
Дальневосточный ФО	11 819	16 450	23 260	36 635	1,95	2,22
Республика Саха (Якутия)	11 947	16 337	25 615	39 783	2,14	2,43
Камчатский край	15 887	21 523	30 263	39 364	1,9	1,82
Приморский край	10 983	15 767	19 019	33 616	1,73	2,13
Хабаровский край	12 047	16 731	25 357	38 456	2,1	2,29
Амурская область	10 423	14 646	18 187	28 954	1,74	1,97
Магаданская область	13 371	19 177	30 743	47 486	2,29	2,47
Сахалинская область	13 263	16 819	32 293	48 168	2,43	2,86
Еврейская авт. область	10 671	15 418	16 961	23 362	1,58	1,51
Чукотский авт. округ	15 973	20 672	40 203	51 250	2,51	2,47

Следует отметить, что стоимость фиксированного набора товаров и услуг используемого для межрегиональных сопоставлений содержит перечень товаров и услуг, а также нормы их потребления одинаковый для всех субъектов Российской Федерации. При этом не учитываются ни климатические условия, ни транспортная доступность, ни специфические потребности жителей регионов. Если исходить из необходимости для жителей Дальнего Востока, с учётом климатических условий, нести дополнитель-

ные затраты (приобретение тёплой одежды, более высокие и длительные платежи за услуги в период отопительного сезона и др.), а также обеспечения транспортной доступности, в том числе к объектам здравоохранения, образования, культуры и отдыха, как внутри региона, так и в центральной части России, отставание в уровне жизни населения Дальнего Востока от характеристик уровня жизни европейской части страны, с учетом стоимости транспортных затрат, превысит 30% .

Исследование качества жизни россиян, основанный на оценке динамики индекса качества жизни в российских регионах показал, что качество жизни дальневосточников является низким.

Табл. 5. Индекс качества жизни в регионах Дальнего Востока¹

Субъект РФ	Позиция региона в рейтинге					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Москва	1	1	2	1	1	1
Санкт-Петербург	2	2	1	2	2	2
Московская область	3	3	4	3	3	3
Сахалинская область	25	9	5	28	34	34
Магаданская область	68	60	41	32	33	40
Хабаровский край	60	40	25	39	39	41
Камчатский край	55	17	55	48	54	51
Приморский край	62	63	39	56	53	60
Амурская область	76	77	75	70	68	68
Республика Саха (Якутия)	43	32	37	67	70	70
Чукотский авт.округ	77	78	10	72	71	74
Еврейская авт.область	75	75	81	76	72	77

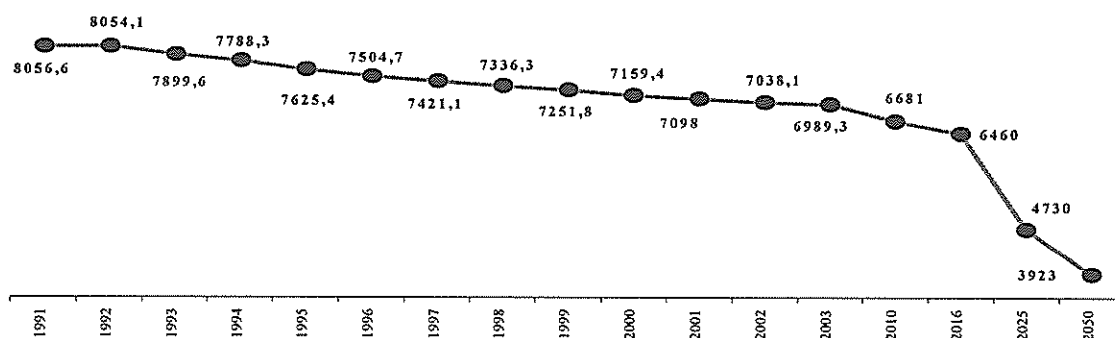
По итогам социологических исследований наиболее острыми проблемами, вызывающими беспокойство россиян, в целом, и дальневосточников, в частности, выступают проблемы уровня и качества жизни: низкий уровень зарплат, пенсий и иных социальных выплат (69 % опрошенных), рост цен на услуги ЖКХ (60 % респондентов).

Значительная часть респондентов отметили группу проблем, вытекающих из взаимного несоответствие экономической и социальной составляющих развития территорий: нехватка рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной оплатой, безработица, особенно в сельской местности (до 45 %), основной причиной которой является спад производства (37 %). В комплексе они негативно влияют на уровень жизни в регионах Дальнего Востока. В совокупности большой вес набирают проблемы социальной сферы, т.е. условий жизни людей, особенно проблемы жилья (36 %), качественного медобслуживания (35 %), экологии (24 %), осложняющие жизнь большей части дальневосточников. Названные факторы подтверждают стремление людей к миграции в западные регионы страны, более комфортные для проживания.

¹ Источник: Рейтинговое агентство «РИА Рейтинг»

На Дальнем Востоке за последние 25 лет произошло самое значительное снижение численности населения – на 22 % (в России – на 3,6 %), экономически активного населения – на 18 % (в РФ – менее 1 %). При этом следует отметить продолжающийся отток населения из ДФО в западные регионы РФ, прежде всего, квалифицированных кадров.

Рис.3. Численность населения Дальнего Востока



По результатам переписи населения в 2010 году: количество дальневосточников – 6,292 млн. чел., в экономике округа занято 3,391 млн.чел. Потребность в трудовых ресурсах для экономического развития территории Дальнего Востока – 243 тыс.чел. Число безработных (по методике МОТ) – 296 тыс.чел., при этом третья часть имеющих в регионах вакансий не заполнена вследствие низкого уровня оплаты труда (ниже величины прожиточного минимума).

В последние годы были предпринят ряд мер для сохранения населения Востока России. И меры, озвученные Полномочным представителем Президента России в ДФО Ю.П.Трутневым, и предпринимаемые Минвостокразвитием, направленные на привлечение на Дальний Восток переселенцев из центральных регионов России – внушают оптимизм в приток квалифицированных кадров в Дальневосточный регион.

В настоящее время Дальний Восток продолжает ощущать недостаток кадров, особенно квалифицированных (по оценкам ряда регионов он составляет около 80% от общей кадровой потребности), при этом реализация Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона потребует притока новых трудовых ресурсов, модернизация экономики – высококвалифицированных специалистов. Для реализации целей Стратегии долю квалифицированных работников в экономике округа необходимо увеличить с 30% в 2010 году до 41 % к 2025 году, а население ДФО – увеличить до 2025 года на 500 тыс.чел.

В тоже время в рамках реализации Государственной программы с 2007 по 2014 гг. количество соотечественников, приехавших на Дальний Восток, не превышает 10 тыс. чел. В настоящее время Дальний Восток успешно «осваивают» выходцы из среднеазиатских республик бывшего СНГ, граждане сопредельных государств (КНР, КНДР), большей частью малообразованные и низкоквалифицированные. Естественно, это негативно влияет на качество труда, усиливает криминогенную обстановку и не

способствует социальной стабильности в регионе. Решить данный вопрос возможно, только повышая уровень и качество жизни населения, реализуя принципы, определенные Стандартами достойного труда.

Для ускоренного развития Дальнего Востока в числе первоочередных задач необходимо:

- выровнять по отношению к среднероссийским условия социально-экономического развития;

- осуществить структурную перестройку экономики на основе высокотехнологичного конкурентоспособного производства с эффективной отдачей;

- сформировать и увеличить постоянное население с высоким качеством и уровнем жизни, **обеспечив долю представителей среднего класса в общей численности населения округа выше среднероссийских показателей;**

- развить внутренний потребительский рынок с использованием механизмов импортозамещения.

Основные индикаторы социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года определены Стратегией развития ДВ и БР.

Целевыми ориентирами социальной политики на Востоке России должны являться:

1. Достижение на Дальнем Востоке уровня жизни сопоставимого с ведущими странами Азиатско-Тихоокеанского региона (Японией, Южной Кореей).
2. Прекращение оттока и увеличение населения Дальнего Востока.

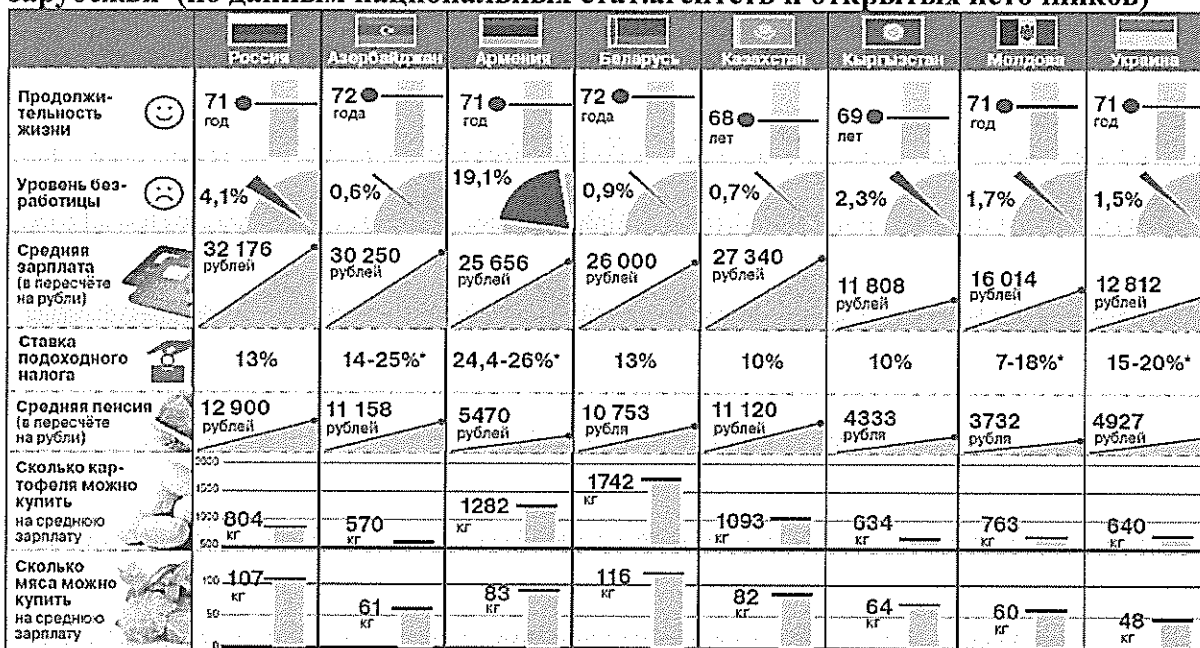
В целом, проблема бедности населения и проблема достижения устойчивого развития общества является актуальной не только для Дальнего Востока, но и в целом – России. К сожалению, отсутствует внятная политика в сфере оплаты труда – основа повышения уровня жизни. Для борьбы с бедностью предлагается широкомасштабное развитие адресной социальной помощи, которая не даёт прироста достатка у общества, а лишь перераспределяет созданное.

Реализация механизма, обеспечивающего стандарты достойно труда в сфере заработной платы, и, в частности, – **установление размера оплаты труда, обеспечивающего достойный уровень жизни работника и его семьи – более эффективный метод борьбы с бедностью.**

Конституционный принцип «социального государства» определяет, что социальная политика должна исходить из государственных гарантий обеспечения основных прав граждан. Основными целями и приоритетами социальной политики государства должно быть повышение уровня и качества жизни граждан, обеспечение безопасности жизнедеятельности. Для достижения этого необходимо обеспечить защиту социально-трудовых прав работающих по найму, создать экономические и правовые условия,

стимулирующие активную часть общества на производительный труд как основу личного благосостояния и благополучия общества. Кроме того, необходимо направить усилия на обеспечение основных социальных гарантий в области доходов населения, медицинского обслуживания, образования, культурного и духовного развития; стабилизацию положения в жилищной сфере (включая ограничение роста тарифов на тепло- и энергоносители, коммунальные услуги); сдерживание масштабов бедности, роста безработицы.

Рис. 4. Сравнение показателей уровня жизни в России и странах ближнего зарубежья (по данным национальных стат.агентств и открытых источников)



*Прогрессивный налог, взимается в зависимости от величины дохода.

Табл. 6. Государства с самыми большими социальными расходами, % от ВВП (по данным ОЭСР).

Страна	социальные расходы, % от ВВП	Страна	социальные расходы, % от ВВП
Финляндия	31.0	Франция	30.9
Бельгия	30.7	Дания	30.1
Италия	28.6	Австрия	28.4
Швеция	28.1	Испания	26.8
Германия	25.8	Португалия	25.2
Нидерланды	24.7	Россия	12.3

Борьба с бедностью поставлена международным сообществом в ряд приоритетов социальной политики XXI века. Для реализации поставленной задачи в регионах российского Дальнего Востока необходимо реализовать социальные стандарты (в том числе в оплате труда наемного работника), ориентированные не на параметры физиологического выживания, а на такое качество труда и жизни, которое бы обеспечивало достоинство и свободное развитие личности.

Стандарты по оплате труда необходимо повышать ещё и потому, что масштабы теневой экономики, теневые трудовые отношения (сфера, где не работает трудовое законодательство и которая втягивает в себя, в основном, молодёжь, впервые выходящую на рынок труда, и работников-мигрантов) представляют экономическую и социальную опасность.

Одним из шагов в этом направлении является реализация предложений профсоюзов по уровню заработной платы: *минимальная заработная плата – не ниже прожиточного минимума; прожиточный минимум – на уровень минимального социального стандарта.*

В настоящее время регионам законодательно предоставлено право самостоятельно устанавливать минимальный размер заработной платы, превышающий федеральный. К примеру, во многих субъектах Дальневосточного федерального округа установлены региональные минимальные социальные стандарты в оплате труда, закрепленные трехсторонними соглашениями между органами исполнительной власти, объединениями работодателей и профсоюзами (табл. 6).

Табл. 7. Региональные минимальные социальные стандарты в оплате труда в ДФО по состоянию на I квартал 2015 года

Регион ДФО	Установленный прожиточный минимум (ПМ) трудоспособного населения, руб.	Установленная величина минимальной заработной платы (МЗП), руб.	Отношение МЗП к ПМ, %	Среднемесячная начисленная зарплата (СНЗП), руб.	Отношение СНЗП к ПМ	
					2011г	2015г
Республика Саха (Якутия)	15 390	12 515	81,3	49 464	3.19	3,21
Камчатский край	17 939	15 550 16 750 17 940	86,7 93,4 100,0	52 542	2.99	2,92
Приморский край	12 896	5 965	46,3	31 685	3.09	2,45
Хабаровский край	14 068	9 485	67,4	35 270	2.83	2,5
Амурская область	10 340	5 535 5 995	53,5 58,0	29 406	2.81	2,84
Магаданская область	17 738	15 000 16 200	84,6 91,3	57 523	4.17	3,24
Сахалинская область	14 343	13 250 16 405 17 667	92,4 114,4 123,2	59 813	4.05	4,17
Еврейская АО	13 130	5 995	45,7	28 241	2.90	2,15
Чукотский АО	16 425	5 965	36,3	75 326	4.74	4,58
Средняя по ДФО				39 872		
Средняя по РФ	10 404	5 965	57,3	31 566		3,03

Данная форма взаимодействия сторон социального партнерства играет важную роль в обеспечении социальной безопасности и стабильности в обществе посредством цивилизованного разрешения противоречий в сфере труда. Политика социального партнёрства направлена на устранение ряда угроз социальной безопасности:

1) в социальной сфере (снижение уровня жизни, увеличение удельного веса населения, живущего за чертой бедности; ухудшение условий организации труда, рост производственного травматизма; расслоение общества на бедных и богатых; рост безработицы),

2) в сфере физического здоровья (падение физического здоровья и интеллектуального потенциала нации; кризис системы здравоохранения и социальной защиты населения),

3) в сфере человеческих ресурсов и духовного потенциала нации (резкое сокращение рождаемости и средней продолжительности жизни; деформация демографического и социального состава общества; снижение духовно-нравственного потенциала населения),

4) в сфере трудового потенциала нации (снижение численного состава и качества трудовых ресурсов, как основы развития производства; утеря связи между затратами на выполнение работы и оплатой труда; снижение престижа честного и добросовестного труда; отсутствие воспроизводства рабочей силы).

Поэтому, многоуровневый механизм социального партнерства необходимо развивать и использовать для предупреждения социальных конфликтов в современном обществе.

Мировой опыт показывает, что страны с устойчивым социальным миром являются привлекательными для инвесторов. Это стоит иметь в виду при формировании социально-экономической политики страны и её регионов. Социальный мир, построенный на основе социальной справедливости, выгоден и капиталу, и наемному работнику, и государству.

Для сохранения и усиления социально-экономического потенциала Дальнего Востока необходимы кардинальные изменения в уровне жизни дальневосточников. В обеспечении последнего фактора вполне логичны, на первый взгляд, мнения о том, что внутренний российский рынок недостаточен для того, чтобы обеспечить количественные и качественные параметры промышленного роста, аналогичные корейскому, японскому и, тем более, китайскому экономическому чуду. Феномен азиатского промышленного роста: дешевая рабочая сила – один из главных факторов конкурентоспособности.

Однако бедное население может быть производительным, дисциплинированным, трудоспособным только на выходе из традиционного общества – таковым оно и было, например, в Южной Корее и ряде других стран Восточной Азии на этапе индустриализации. Но в России традиционное общество и все связанные с ним конкурентные преимущества давно и необратимо утрачены. В наших условиях высокую производительность труда может дать только «европейский», а не «азиатский» подход к рабочей силе, т.е. ставка не на дешевизну рабочей силы, а на ее квалификацию, инновационность, производительность, т.е. то, что входит в понятие «человеческий капитал».

Кстати, для работы по развитию Дальнего Востока правительство РФ учредило Агентство по развитию человеческого капитала и привлечению

инвестиций. Новая структура будет действовать в статусе автономной организации (АНО), но ведомство замкнут на Минвостокразвития, которое выступает его учредителем.

Целью создания Агентства является комплексное решение вопросов по обеспечению Дальнего Востока инвестиционными проектами и трудовыми ресурсами. Также на эту структуру в Минвостокразвития возлагают надежды по достижению положительной миграционной динамики за счет дополнительного притока населения и его закрепления. Предполагается, что Агентство займется информационным и организационно-методическим сопровождением мер по привлечению работников из других субъектов РФ для реализации инвестиционных проектов в ДФО; информационной и методологической поддержкой работодателей в вопросах обеспечения трудовыми ресурсами; внедрением передовых практик в систему дополнительного профессионального образования и профессионального обучения; разработкой системных решений и механизмов по совершенствованию деятельности профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования на Дальнем Востоке.

По задумке инициаторов создания агентства, его деятельность будет способствовать комплексному решению вопросов по обеспечению ДФО инвестиционными проектами и трудовыми ресурсами.

Кроме того, агентство будет отвечать за формирование управленческих команд органов власти ДФО в части подбора, оценки, обучения персонала, а также создания стратегического кадрового резерва госслужащих.

Всего на агентство из госбюджета заложено 259 млн. рублей ассигнований в год, начиная с 2016-го.

Немного о **человеческом капитале** и его роли. Впервые о человеческом капитале (human capital) заговорил в 80-х годах прошлого века американский экономист и лауреат Нобелевской премии Теодор Шульц. Он исследовал причину того, почему послевоенные ФРГ и Япония смогли быстро восстановиться, почти с невероятной скоростью и из руин. По сравнению с этими странами в Британии, к примеру, гораздо дольше после войны использовались продуктивные карточки.

И вот к какому выводу пришел Шульц: скорость восстановления была связана со здоровым и образованным населением. Образование делает людей более производительными, а хорошее здравоохранение сохраняет инвестиции в образование и дает возможность производить. **Поэтому, из всего он сделал вывод, что для развития экономики, деньги надо вкладывать не в железо, а в человека!** Потому что человеческий капитал - главный фактор формирования и развития не только инновационной экономики, но и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития.

А одним из условий развития и повышения качества человеческого капитала является высокий индекс экономической свободы (ИЭС). Эта свобода определяется, в первую очередь «отсутствием правительственного вмешательства или воспрепятствования производству, распределению и

потреблению товаров и услуг, за исключением необходимой гражданам защиты и поддержки свободы как таковой».

Известно, что по индексу экономической свободы, который высчитывает американский фонд «Наследие», в 2014 году Россия заняла 140-е место из 178, оказавшись по соседству с Таджикистаном, а также с самыми отсталыми африканскими государствами – Либерией и Бурунди.

Конечно, к этому индексу, в свете наших напряженных отношений в Америкой можно отнестись скептически. Но тогда не понятно, зачем Минвостокразвития работает по американской кальке, взяв за основу американский путь решения проблем от прошлого века.

Но это еще полбеды. Минвостокразвития в план работы (т.н. «дорожную карту») пока не заложило варианты достижения той экономической свободы, при которой человеческий капитал начинает творить. Не работать, а именно творить! Пока «человеческий капитал» – это лишь красивый американский термин. Пора начинать творить, а не говорить...

Модернизация экономики является общим приоритетом *социально-экономического* развития страны. В современной России модернизация, чтобы быть успешной, должна одновременно охватывать экономическую, политическую и социальную сферу. Поэтому для успешного развития государства в условиях модернизации, в социально-экономической политике должны выделяться определенные приоритеты:

- обеспечение экономической стабильности;
- расширение внутреннего рынка за счет региональной экономической интеграции, развития платежеспособности населения, опережающего развития инфраструктуры;
- сглаживание экономического неравенства между регионами РФ, в т.ч. за счет «прикрепления» капиталов к территориям;
- повышение эффективности бюджетных расходов;
- переход от политики консервации занятости к политике стимулирования создания новых рабочих мест и мобильности рабочей силы;
- уточнение подходов к реформам в ключевых секторах развития человеческого потенциала – образовании, здравоохранении, пенсионной системе;
- антимонопольная политика, стимулирование конкуренции.

Реализация данных приоритетов, основанных на продвигаемых МОТ и ФНПР Стандартов достойного труда, позитивно отразится на модернизации экономики, обеспечив тем самым социально-экономическое развитие страны и её регионов. Это, в свою очередь, окажет существенное влияние на обеспечение в обществе стабильности и социальной безопасности, что будет являться показателем социально ориентированного государства.

Дружинин А. Н.

О социальной политике Правительства Республики Саха (Якутия)

Дружинин Александр Николаевич – министр труда и социального развития Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

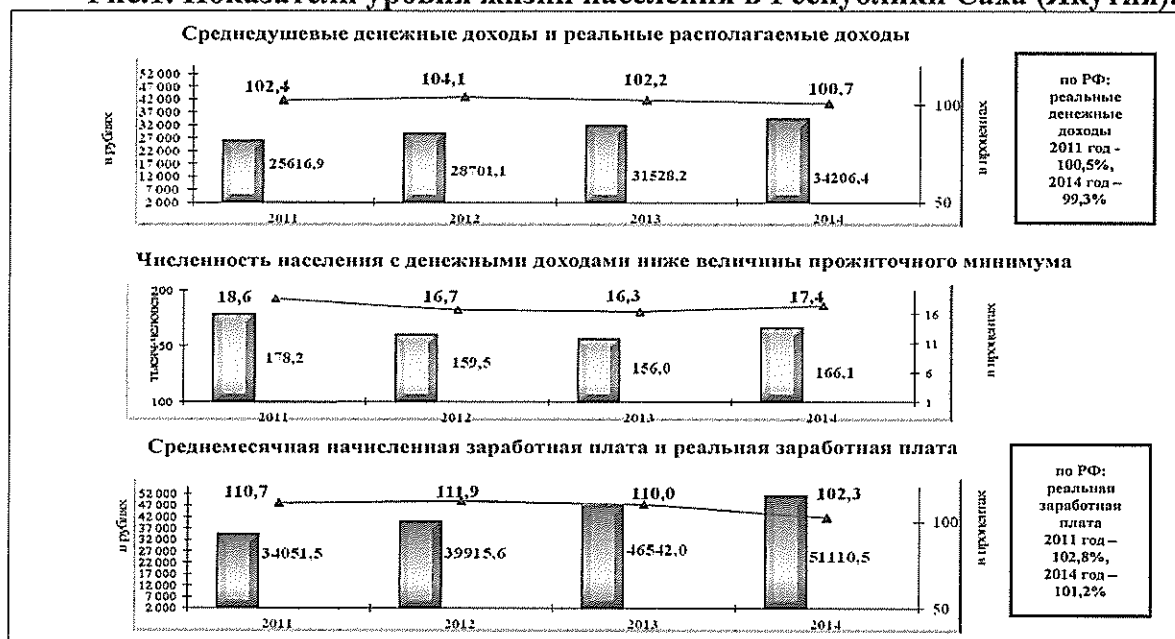
Основопологающим документом, регулирующим вопросы социальной политики, является Конвенция МОТ 1962 г. «Об основных целях и нормах социальной политики», где отмечено, что проводимая государством социальная политика должна способствовать росту благосостояния и развитию населения, а также на поощрение его стремления к социальному прогрессу. Это задача отразилась в реализации стратегических указов Президента Российской Федерации.

За последние годы Правительством Республики Саха (Якутия) проделана значительная работа по исполнению поручений указов Президента РФ. С 2012 года в республике реализуется Концепция повышения заработной платы работников бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы на 2012–2017 годы, в основу которой положено исполнение Указа Президента №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», а также гарантирование минимальной заработной платы. Разработаны и реализуются Планы мероприятий («дорожные карты») в сферах здравоохранения, образования и науки, культуры и социального обслуживания, где предусмотрены не только меры, обеспечивающие повышение оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, но и повышение качества предоставления госуслуг. Задачи указов Президента также легли в основу приоритетных направлений реализации Республиканского соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2014 – 2016 годы между сторонами соцпартнерства.

В своем выступлении остановлюсь на наиболее значимых направлениях государственной социальной политики – это оплата труда, регулирование доходов населения, оказание мер социальной поддержки, создание безопасных условий, охрана труда и развитие социального партнерства.

В республике должное внимание уделяется вопросам регулирования государственной политики в области труда, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение их уровня и качества жизни. Уровень жизни населения (уровень благосостояния) определяется в первую очередь величиной доходов населения. Объем денежных доходов населения возрос с 25600 руб. в 2011 году до 34000 руб. в 2014 году, или в 1,35 раза.

Рис.1. Показатели уровня жизни населения в Республики Саха (Якутия).



В республике, как и в среднем по России, начиная с 2012 года, наблюдалось незначительное снижение реальных денежных доходов. Так, если в 2011 году рост реальных располагаемых доходов по республике составлял 102,4%, в целом по России – 100,5%, то за 2014 год по республике составил 100,7% по РФ – 99,3%.

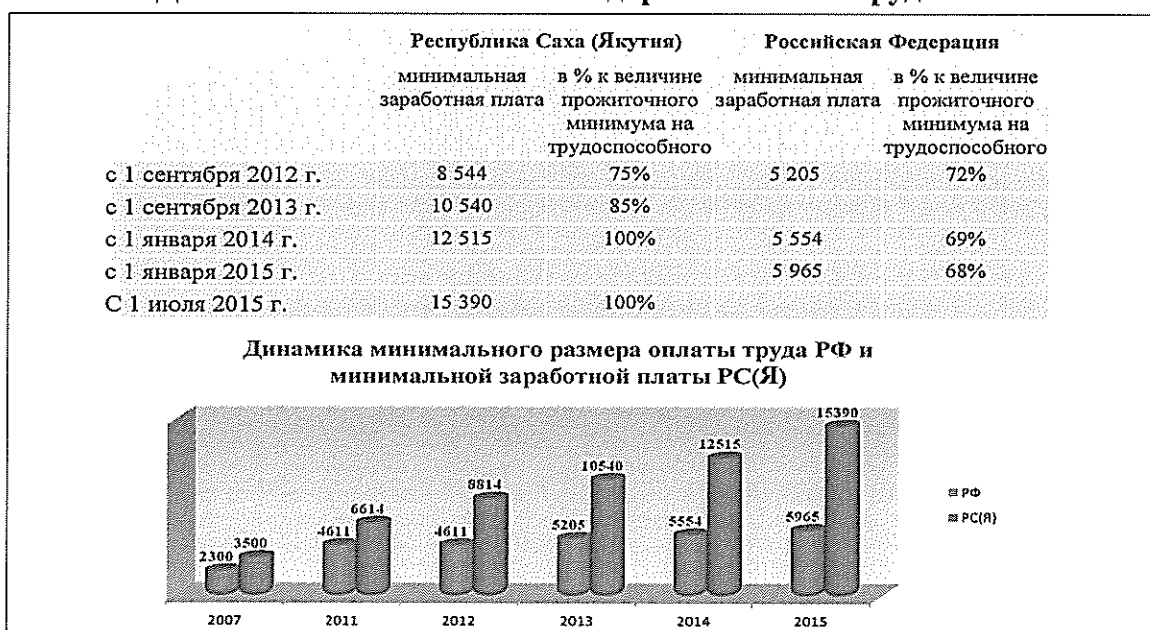
Реализация комплексных мероприятий, направленных на повышение реальных доходов населения, пенсий и социальных выплат, адресную поддержку малоимущих слоев населения обеспечили тенденцию к постоянному снижению численности малоимущего населения. Уровень бедности населения снизился с 18,6% в 2011 году до 17,4% в 2014 году.

Основным источником денежных доходов по-прежнему остается заработная плата. В результате принятых мер среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по сравнению с 2011 годом возросла в 1,5 раза, реальная заработная плата в 1,26 раза. За последние 3 года наиболее высокие темпы роста заработной платы отмечены в организациях образования, здравоохранения и культуры. В 2014 году повышение заработной платы работников бюджетной сферы было осуществлено с 1 апреля, с 1 августа и с 1 октября. Все целевые индикаторы по отдельным категориям работников бюджетной сферы за 2014 год были выполнены.

Рост доходов населения также обеспечен доведением минимальной заработной платы работника до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения. Данная задача была определена Концепцией повышения заработной платы работников учреждений бюджетной сферы и минимальной заработной платы в Республике и выполнена поэтапно начиная с 1 сентября 2012 года в январе 2014 года. Так, с 1 января 2014 года минимальная заработная плата в республике установлена в размере

100% прожиточного минимума трудоспособного населения.

Рис.2. Динамика минимальных стандартов в оплате труда



Республиканским соглашением на 2014–2016 годы определено ежегодное обеспечение уровня минимальной зар-платы в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, начиная с 1 июля 2015 года. 26 июня т.г. заключено Республиканское (региональное) соглашение о минимальной заработной плате, согласно которого величина МЗП в республике с 1 июля 2015 года установлена в размере 15390 рублей, что соответствует 100% размеру прожиточного минимума трудоспособного населения в 1 квартале.

Таким образом, региональная минимальная заработная плата превысила федеральный МРОТ в 2,6 раза. На обеспечение минимальной государственной гарантии в области оплаты труда для работников бюджетной сферы из государственного бюджета республики ежегодно выделяются дополнительные средства.

В республике большое значение уделяется обеспечению прав работников на своевременное получение заработной платы. Для контроля по сокращению просроченной задолженности по выплате заработной платы осуществляет свою деятельность постоянно действующий орган Правительственная комиссия с участием надзорных органов Прокуратуры РС(Я), Инспекции по труду, судебных приставов, налоговой службы и представителей Федерации профсоюзов.

В целях соблюдения конституционных прав граждан на своевременное и полное пенсионное и социальное обеспечение, для обеспечения своевременной уплаты и в полном объеме страховых взносов работодателями республики полномочия постоянно действующей Комиссии по задолженности были расширены вопросами уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование.

В феврале 2015 года Указом Главы РС(Я) № 323 утвержден план

первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности Республики в 2015 году. В рамках плана органами исполнительной власти осуществляется взаимодействие с крупнейшими системообразующими предприятиями в целях обеспечения их устойчивости и своевременной выплаты заработной платы работникам. Комиссией осуществляется ежедекадный мониторинг просроченной задолженности по заработной плате, ежемесячно проводятся заседания, где рассматриваются предприятия и организации с зафиксированной задолженностью по заработной плате и по страховым взносам.

В целом по республике на 15 сентября 2015 года, задолженность по заработной плате сложилась в 12 предприятиях и организациях в сумме 44,8 млн.руб. По сравнению с 1 сентября задолженность снизилась на 41,7 млн.руб., или в 1,9 раза. В общем объеме просроченной задолженности по заработной плате по видам экономической деятельности наибольшая часть приходится на транспорт (61%), 21% – на добычу полезных ископаемых, 11% – на строительство.

В динамике с 2011 по 2014 год наблюдается устойчивая тенденция роста величины прожиточного минимума в среднем: на душу населения, которая в 2014 году составила 12879 рублей. По сравнению с 2013 годом показатель увеличился на 13,6% (11342 руб.). В целом по РФ за 2014 год – 8050 рублей, рост к 2013 году составил – 110,2%.

Наблюдается снижение покупательной способности средней заработной платы по республике с 3,7 величины прожиточного минимума трудоспособного в 2014 году до 3,3 в 1 полугодии 2015 года, но в целом по РФ с 3,7 до 3,1 соответствующего периода.

Государственное управление охраной труда в республике регулируется Законом республики «Об охране труда». Закон определяет основные направления политики в области охраны труда, определяет полномочия уполномоченного органа в области охраны труда, отраслевых органов исполнительной власти и работодателей. С 2005 года органы местного самоуправления наделены отдельными государственными полномочиями в области охраны труда.

Система взаимодействия органов исполнительной власти, местного самоуправления, надзора и контроля, отраслевых министерств и ведомств определена Положением о государственной системе управления охраной труда в РС(Я). Одной из структурных составляющих системы управления охраной труда является республиканская Межведомственная комиссия по охране труда.

На фоне снижения общего уровня производственного травматизма за последние годы, состояние условий и охраны труда в республике нельзя считать удовлетворительным, уровень профессиональных рисков остается достаточно высоким (табл. 1.).

Рис.4. Производственный травматизм

Показатель	Республика Саха (Якутия)			ДФО
	2012	2013	2014	2014
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом: всего, чел.	320	272	229	
на 1000 работающих	1,8	1,5	1,2	1,7
Из них численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом: всего, чел.	31	23	23	
на 1000 работающих	0,17	0,12	0,12	0,11
Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве: всего, тыс.дн.	17	13	13	

Число пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих в целом по России равно 1,4 человек, по ДВФО эта цифра равна 1,7, в республике же этот показатель равен 1,2 человек на 1000 работающих.

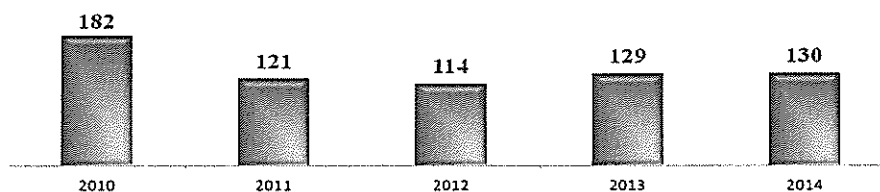
Следует отметить, что в 2014 году несколько увеличилось количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда в целом по России, в них, по данным статистики, в республике занято 58,1 тысяч человек, или 50,7% от общей списочной численности работников, охваченных наблюдением статистики (114 тыс. человек). В прошлом году этот показатель составлял 40,5%. Минтруд России, связывает увеличение данного показателя с применением новых механизмов оценки, и условий труда на производстве (рис.5).

Рис.5. Показатели профзаболеваемости.

Удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в процентах (по данным Саха(Якутия)стат)

Наименование	Республика Саха (Якутия)			ДФО	РФ
	2012	2013	2014	2014	2014
Всего	37,6	40,5	50,7	48,4	39,7
В том числе:					
Добыча полезных ископаемых	40,1	45,7	37,1		
Обработывающие производства	37,3	32,1	4,3		
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	55,6	55,8	31,7		
Строительство	25,4	30,6	9,3		
Транспорт и связь	24,8	26,3	17,7		

Численность работников с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания по результатам проведения обязательных периодических медицинских осмотров (человек) (по данным Якутского республиканского центра профпатологии)



Правительство республики определило задачи по реализации про-

граммы «Улучшение условий и охраны труда в Республике Саха (Якутия) на 2015-2017 годы». Программа предусматривает: обеспечение оценки условий труда работников; реализацию превентивных условий труда; снижение уровня профзаболеваемости; обеспечение непрерывной подготовки работников по охране труда; совершенствование нормативной правовой базы по охране труда; разработку и внедрение в организациях республики программ «нулевого травматизма»; информационное обеспечение и пропаганду охраны труда.

Программа предполагается снизить производственный травматизм не менее чем на 7 %, сократить удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, с 40,5% в 2014 году до 31,5% в 2017 году, увеличение количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда на 98,5 тыс. ед.

Система взаимоотношений между профсоюзными организациями, работодателями и органами государственной власти на основе принципов социального партнерства: заключено Республиканское соглашение о регулировании социально-трудовых отношений между сторонами социального партнерства на 2014–2016 годы. Как уже отмечено, приоритетными задачами Соглашения определены стратегические указы Президента РФ – создание условий для формирования устойчивой, конкурентоспособной экономики, путем роста производительности труда, создание высокотехнологичных рабочих мест; совершенствование государственной социальной политики, направленной на повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики, на повышение качества жизни работников и их семей и др.

Для реализации мероприятий Республиканского соглашения трехсторонней комиссией разработана и утверждена Методика оценки эффективности реализации соглашения, где были включены основные показатели реализации мероприятий соглашения. Оценка основных показателей за период действия соглашения на 2011–2013 годы была выполнена на 82–90%, что соответствует оценке «эффективно».

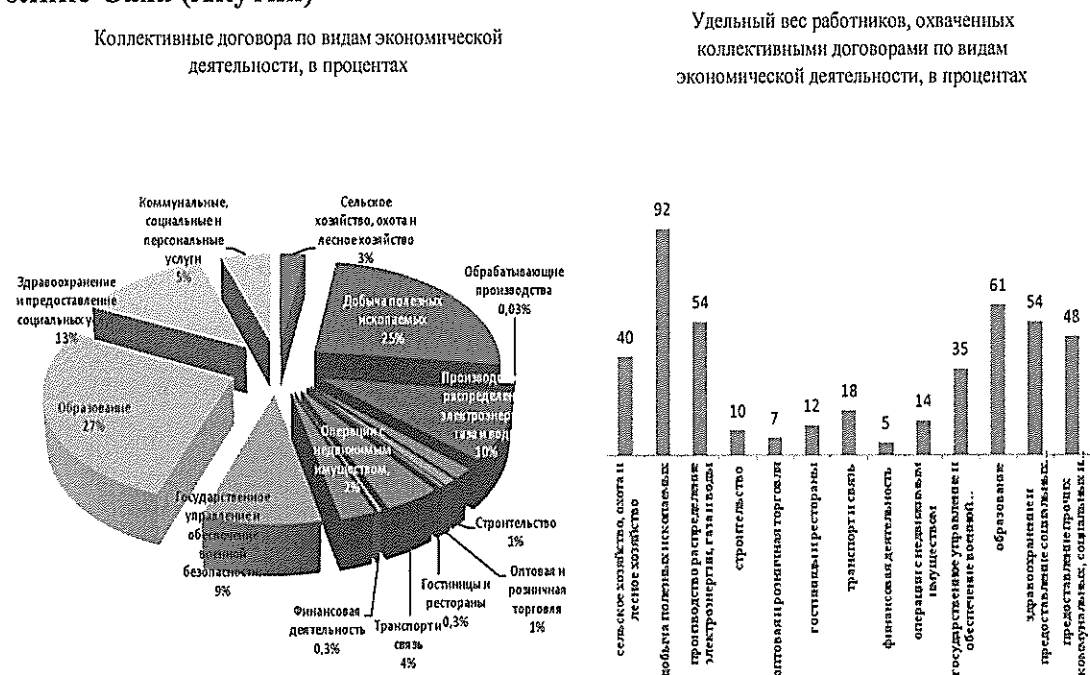
Сегодня практически во всех отраслях экономики регулирование социально-трудовых отношений осуществляется на договорной основе. В республике действуют отраслевые соглашения: здравоохранении, агропромышленном комплексе, жилищно-коммунальном хозяйстве, строительстве, воздушном транспорте и др.

Большую роль в развитии территориального аспекта социального партнерства играет создание трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях. При участии улусных комитетов профсоюзов создаются территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заключаются территориальные соглашения.

В республике действуют около 2 тысяч зарегистрированных кол-

лективных договоров, которыми охвачено свыше 140 тысяч работников, что составляет треть численности занятых в экономике. По видам экономической деятельности наибольшее количество коллективных договоров заключается в организациях образования 27%, добыча полезных ископаемых 25%, здравоохранение и предоставление социальных услуг 13% и производство и распределение электроэнергии, газа и воды 10%. При этом охват работников коллективными договорами от общей численности всех занятых по направлениям деятельности распределяется следующим образом: организациях добычи полезных ископаемых – 92%, образовании – 61%, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, здравоохранении и предоставлении социальных услуг по 54%.

Рис.6. Основные показатели коллективно-правового регулирования в Республике Саха (Якутия)



В заключение отмечу, что сохранение базовых трудовых норм, совершенствование трудового законодательства и приведение его в соответствие с международными стандартами и нормами продолжает оставаться приоритетной задачей Правительства. В свете настоящих проблем возрастает роль социальных стандартов в повышении качества жизни населения, отдельные обсуждения требуют вопросы уровня жизни и доходов населения.

Кроме того, назрела необходимость в разработке индикаторов отражающих аспекты человеческого развития и качества жизни, учитывающие особенности арктических регионов России и применяемые для сопоставления с показателями арктических регионов зарубежных стран.

Выражаю Вам свою благодарность за активное участие в решение важнейших задач в области социальной политики и надеюсь на дальнейшее плодотворное сотрудничество.

Кириллина В. И.

Приоритетные направления деятельности Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия)

Кириллина Валентина Ивановна – заместитель председателя Федерации профсоюзов республики Саха (Якутия), г. Якутск.

Уважаемые участники конференции!

Борьба за достойную оплату и нормальные условия труда работающих, их занятость, создание системы социальной защиты стали главными направлениями в деятельности профсоюзов.

В Стандартах достойного труда, разработанных Международной организацией труда, отражены основные задачи профсоюзов в сфере социально-трудовых отношений.

Профсоюзы Якутии в своей позиции исходят из того, что заработная плата должна рассматриваться как фактор роста экономики, как основной источник доходов населения. Именно от доходов людей зависят их расходы, являющиеся важнейшим компонентом внутреннего спроса, одной из базовых составляющих инвестиций в экономику.

Более высокая зарплата мотивирует работников к более продуктивному труду. Предприятия и организации должны использовать труд своих работников более эффективно, в результате чего производительность труда будет расти. И наконец, высокий уровень минимальной заработной платы повышает налоговые поступления в муниципальные, городские бюджеты и внебюджетные фонды.

До 2007 года в Республике Саха (Якутия) низкий уровень минимальной заработной платы являлся одной из самых острых социальных и экономических проблем, воздействующей на занижение цены рабочей силы на рынке труда, усиление дифференциации зарплаты между работниками, способствовал процветанию скрытых форм оплаты, различных способов вывода ее из-под налогообложения. Республика входила в число российских регионов, в которых минимальная заработная плата составляла 50% от уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

Одним из самых важных направлений работы стало инициирование Федерацией профсоюзов Республики проведения переговоров по повышению минимальной заработной платы, поскольку российское законодательство предусматривает для субъектов РФ право устанавливать размер МЗП, превышающий параметры, определенные на федеральном уровне.

Рассматривая динамику повышения минимальной заработной платы в республике за истекшие 8 лет, то можно увидеть её рост. К примеру, 1 сентября 2007 года уровень МЗП в республике составлял 3500 рублей, 1

января 2009 года – 5 130 рублей, 1 декабря 2010 года – 6062 рубля, 1 декабря 2011 года – 6614 рублей, 1 сентября 2012 года – 8 544 рубля, 1 сентября 2013 года – 10 540 рублей, 1 января 2014 года – 12 515 рублей.

26 июня 2015 года подписано Республиканское (региональное) соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Саха (Якутия)», в соответствии с которым минимальная заработная плата с 1 июля 2015 года установлена в **размере 15 390 руб.** Это хороший результат, однако, не стоит сбрасывать со счетов уровень инфляции. Ведь, как правило, после очередного повышения заработной платы, следует и незамедлительный рост цен (тарифов) на товары и услуги. И все это, как правило, сказывается на благосостоянии трудящихся.

Подчеркну роль еще одного важного документа, принятого в августе 2012 года – Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012–2017 годы.

В рамках реализации данной Концепции были разработаны и утверждены Планы мероприятий («Дорожные карты») в отраслях социальной сферы, предусматривающие не только поэтапное повышение заработной платы целевых категорий работников, но и стратегическое развитие.

Необходимо отметить, что при непростой ситуации с бюджетом, Правительство РС (Я) изыскивало возможность выполнения принятых обязательств. Федерация профсоюзов РС (Я) настойчиво выступала с предложениями о повышении заработной платы работникам бюджетной сферы не только в части повышения стимулирующей ее части, но, прежде всего, повышении основного оклада, ставки первого разряда. Последовательная политика Федерации профсоюзов Республики была поддержана, и постановлениями Правительства в сентябре 2011 года, в сентябре 2012, в августе 2013, в августе 2014 года требования профсоюзов были приняты.

Бюджетные ассигнования, предусмотренные на повышение фонда оплаты труда работникам бюджетной сферы в 2011 году, в 2012 году на 6,5 %, в 2013 году на 6,7% , в 2014 году на 5,8% были направлены на увеличение размеров тарифных ставок, окладов.

Эффективность обеспечения стандартов достойного труда, в том числе и в сфере заработной платы, зависит, прежде всего, от уровня развития социального партнерства, поэтому основной формой деятельности профсоюзов, наряду с механизмами силового давления и массовых действий, как пикеты, митинги и забастовки, становятся переговоры и консультации предпринимателей, органов власти и профсоюзов.

На протяжении более 20 лет формировалась система социального партнёрства, когда работа сторон направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

В 1992 году Указом Президента Республики РС (Я) М.Е.Николаева была создана Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. С 1992 года ежегодно, с 1998 года – раз в два года, а с 2002 года – раз в 3 года заключается Республиканское трехстороннее соглашение в сфере социально-трудовых отношений.

В настоящее время главным документом в системе социального партнерства в Республике является республиканское (региональное) соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством, Федерацией профсоюзов и республиканскими объединениями работодателей на 2014–2016 годы. Подписание Соглашения – итог принципиального согласия социальных партнеров по основным направлениям социально-экономической политики в Республике. Приоритетными задачами Соглашения – рост качества жизни, преодоление экономической бедности на основе увеличения реальной заработной платы.

Федерация профсоюзов РС (Я) считает, что решения трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений всех уровней должны стать обязательными для органов государственной власти и органов местного самоуправления при принятии документов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

Центральной задачей в рамках социального партнерства стало расширение круга социальных гарантий, отраженных в соглашениях и коллективных договорах, а также их реализация. На всех уровнях социального партнерства профсоюзы вели работу, направленную на улучшение качества жизни населения республики в условиях замедления темпов роста экономики и снижения деловой активности предприятий.

В Республике в 2014 году действовало **168** соглашений, в том числе республиканских – 2, соглашений, принятых на федеральном уровне – 27, 119 – на территориально-отраслевом, 24 – на регионально-отраслевом уровне, 6 – иных соглашений. Заключено и (или) пролонгировано **2863** коллективных договора, регулирующих социально-трудовые отношения около **223 тыс.** работников и студентов. Их действие распространяется также по отдельным позициям на неработающих пенсионеров, детей и других членов семьи. Доля заключенных коллективных договоров от общего числа первичных профсоюзных организаций составляет – **94,5%**.

21 республиканский комитет профсоюза работает на основании заключенных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Стороны отраслевых соглашений принимают на себя обязательства по осуществлению контроля за состоянием оплаты труда, обеспечением уровня выплаты заработной платы, величиной прожиточного минимума, своевременностью выплаты заработной платы, наличием долгов по заработной плате. Регулируются обязательства в области занятости, сохранения здоровья и создания условий для формирования здорового образа жизни, меры по стимулированию, финансовой поддержке молодёжи, женщин

и др. В обязательствах отражены нормы, актуальные на сегодняшний день: индексация заработной платы, доведение минимальной заработной платы или до республиканского уровня, или до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения.

Анализ показывает, что в переговорном процессе наиболее сложными по-прежнему остаются вопросы уровня жизни населения, и в первую очередь – **заработной платы, ее минимального размера.**

Особая роль в сохранении социальной стабильности на предприятиях, соблюдении трудового законодательства, принятии мер по повышению уровня жизни в современных финансово-экономических условиях принадлежит **коллективным договорам.**

Согласно анализу итогов колдоговорного регулирования, в 2014 году (2014 год – всего КД – **2863**; 2013 год – всего КД – **2902**) в сравнении с предыдущим годом на **39** уменьшилось количество коллективных договоров, заключенных первичными профсоюзными организациями. В **1838** коллективных договорах минимальная заработная плата определена на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. В **493** коллективных договорах установлена индексация заработной платы.

Стороны понимают, что эффективность работы предприятия, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласия персонала с целями и политикой руководства, от эффективного использования мастерства и опыта работников, от удовлетворенности работников своей работой, предприятием и качеством трудовой жизни, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

Низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда, нерешенные социальные вопросы ведут к неустойчивости рынка труда, сохраняют теневую занятость, создают нарастающий дефицит квалифицированных кадров, в том числе из числа молодежи, снижают качество и конкурентоспособность рабочей силы.

Существует ряд проблем, разрешение которых способствовало бы более полному достижению стандартов достойного труда как в Республике Саха (Якутия), так и в Российской Федерации в целом.

Во-первых, Международная организация труда определяет достойной такую заработную плату, которая может обеспечить расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Федерация профсоюзов Республики РС (Я) поддерживает требования по внесению изменений в законодательную базу как на российском, так на региональном уровне в части разработки механизмов определения минимального потребительского бюджета, а также установления минимального размера оплаты труда не ниже минимального потребительского бюджета.

Во-вторых, это касается установления базовых ставок и окладов Правительством РФ для работников бюджетной сферы. Факты говорят о том, что используемые в регионах минимальные ставки или оклады в бюджетных отраслях значительно различаются. Именно поэтому, по твердому убеждению профсоюзов, необходимо продолжить работу по реализации предложения профсоюзов в части установления доли тарифной части (должностного оклада) заработной платы в размере не ниже 70 процентов. Реализация данного соотношения в структуре заработной платы даст работнику гарантированную заработную плату вне зависимости от социально-экономических колебаний в регионе или организации.

Требует своего изменения и методика составления отчетности при проведении мониторинга заработной платы с выделением в ее структуре среднемесячной заработной платы по основной должности работника. Действующий механизм расчета среднемесячной заработной платы «на физическое лицо», с учетом всех видов дополнительной работы, не позволяет объективно оценить уровень денежного вознаграждения за осуществление трудовой функции работников в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Федерация профсоюзов РС (Я) продолжит диалог по совершенствованию систем оплаты труда, потому что в современных условиях обеспечение социальных гарантий можно добиться только в разрезе выстраивания цивилизованных отношений между сторонами социального партнерства – правительством, работодателями и профсоюзами.

В третьих, на протяжении более восьми лет не утихают споры и разногласия по вопросу включения/не включения в величину минимального размера оплаты труда компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Для работников Крайнего Севера, для реального повышения их заработной платы возврат прежней редакции ст. 129 ТК РФ имеет чрезвычайно важное значение.

Внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ изменения позволили работодателям устанавливать общую заработную плату работнику со всеми доплатами, надбавками, компенсациями и премиями в размере не выше МРОТ.

Федерация профсоюзов Республики РС (Я) еще в 2008 году разработала проект федерального закона «О внесении изменений в статью 129 Трудового кодекса РФ». Данный законопроект был подготовлен в целях устранения противоречий в определении понятия и состава минимального размера оплаты труда, единообразного применения ряда статей Трудового кодекса РФ в соответствии с частью третьей статьи 37 Конституции РФ.

В законопроекте МРОТ определялся как вознаграждение за труд неквалифицированного работника при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Законопроект был одобрен парламентом республики и направлен

на рассмотрение в Государственную Думу. Проект федерального закона прошел общественную экспертизу и получил положительное заключение Общественной палаты РФ, где в частности говорилось: «Признавая актуальность и практическую значимость законопроекта с точки зрения защиты конституционных прав и законных интересов граждан, считаем возможным поддержать проект федерального закона «О внесении изменений в статью 129 Трудового кодекса Российской Федерации». Но проект закона не был рассмотрен в Государственной Думе.

В четвертых, о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ об обязательной индексации заработной платы работников не реже одного раза в год. Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия) поддерживает позицию Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей об обязательной индексации зарплаты работников не реже одного раза в год на уровне не ниже фактических размеров инфляции. В поддержку этой инициативы высказались члены профсоюзов по всей России.

Норма в ТК РФ формально есть, но воспользоваться ею реально весьма проблематично. Предложение, которое инициировал Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей, призвано довести некую формальную норму до фактической реализации.

Охрана труда

Охрана труда является сложной и многогранной системой, направленной на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Она включает в себя целый ряд элементов, механизмов и инструментов, такие как безопасность и гигиена труда, обязательное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний, предоставление государственных гарантий за условия труда, профессиональные (досрочные) пенсии, режимы труда и отдыха, обучение и подготовка кадров, обеспечение средствами защиты и медицинское обслуживание работников.

Контроль за реализацией требований охраны труда является одной из важнейших функций профессиональных союзов. Состояние условий и охраны труда на многих предприятиях нельзя назвать удовлетворительным, и это связано с рядом причин организационного характера, игнорированием работодателями нормативных требований, низким уровнем трудовой и технологической дисциплины.

Ежегодно технической инспекцией труда проводится более 100 проверок состояния условий и охраны труда на предприятиях и организациях, выявляются свыше 500 различных нарушений законодательства об охране труда. Уполномоченными профсоюзных органов по охране труда, а их у нас более 2,5 тысяч человек, проводится около 10 тысяч проверок и выявляется более 11 тысяч нарушений требований охраны труда.

Цифры, конечно, внушительные, но какова эффективность этих проверок, дело другое. Здесь вопрос оставляет желать лучшего. Ведь наши уполномоченные всего лишь активисты-общественники, ни специальной

аккредитации, ни особых полномочий в области охраны труда они не имеют.

Мы считаем, что если бы эти проверки проводились совместно с другими органами надзора и контроля, то они были бы эффективнее. В последние годы отмечается сокращение количества совместных проверок профорганов совместно с государственными органами и в настоящее время практически сошло на нет, причиной этому послужили введенные Федеральным законом № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного и муниципального контроля» ограничения, связанные с контролем в этой сфере со стороны прокуратуры.

Статья 5 Конвенции № 81 МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11 июля 1947 года говорит о том, что органы власти должны принимать соответствующие меры, чтобы содействовать сотрудничеству инспекции с трудящимися и их организациями.

Вредное воздействие производственных факторов на работника является главным профессиональным риском на рабочих местах.

В республике около 40% работающих заняты на работах с вредными и опасными условиями труда. Поэтому приоритетность задачи по улучшению условий труда на рабочих местах бесспорна. Одним из путей реализации этой задачи является мотивация работодателя в осуществлении практических мероприятий по оздоровлению условий труда.

В Директиве Евросоюза 89/391/ЕЕС «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников», основанной на положениях Конвенции МОТ № 155, акцентируется обязанность работодателя выявлять и оценивать риски и разрабатывать программу безопасности на предприятии.

Следующим этапом является поиск технических решений для улучшения условий труда и принятие мер по их реализации и так далее. Для решения этой задачи необходимо задействовать все ресурсы механизма социального партнерства, повсеместно создавать комитеты по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ, активизировать их работу. По отчетным данным, поступающим в Федерацию профсоюзов РС (Я), создано около 500 таких совместных комитетов из представителей работодателей и профсоюзов.

Одной из наших приоритетных задач является совершенствование работы по внедрению в каждой организации системы управления охраной труда на основе Руководства по управлению системами охраны труда (так называемые МОТ-СУОТ 2007), которое было разработано на основе рекомендаций МОТ. Именно этот документ предлагает системный подход к стимулированию работодателей в вопросе улучшения условий труда.

Первым шагом в этом направлении должна стать разработка каждым предприятием собственной программы охраны труда, направленная на

обучение всех работников по вопросам охраны труда, усиление мотивации соблюдения ими правил техники безопасности, выявление и оценка производственных рисков, принятие мер по их минимизации. Необходимо научиться и проводить оценку экономической эффективности принятых мер по улучшению условий труда.

На основании Конвенции МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» государство передало и поручило неправительственным организациям, в частности, профсоюзам, право участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве. Это очень серьезная и достаточно сложная функция, призванная защитить права и интересы работников в связи с профессиональными рисками.

Известно, что на производстве люди гибнут не только из-за нарушений правил безопасности труда и из-за воздействия производственных факторов. Довольно часто встречаются факты смерти людей на рабочих местах от внезапного обострения общих заболеваний. Например, в 2014 году, согласно поступившим в Федерацию профсоюзов РС (Я) извещениям о смертельных несчастных случаях на производстве, 30 % от их общего числа произошли по причине инфарктов, инсультов и других острых приступов общих заболеваний.

В текущем 2015 году из 50 зарегистрированных нами несчастных случаев со смертельным и тяжелым исходами 10 связаны с общим заболеванием. Подобные виды несчастных случаев считаются не связанными с производством, поскольку в них не усматривается вредное воздействие производственных факторов на здоровье работника. Такой подход к этому вопросу мы считаем не правильным.

По оценке МОТ в России около 25 % болезней работников могут быть связаны с работой, и это не только профессиональные заболевания, но и другие нарушения здоровья работников.

Федерация Независимых Профсоюзов России утвердила Концепцию ФНПР «Основные подходы к совершенствованию политики в области охраны здоровья работников и безопасности труда», в которой предлагается ратифицировать Конвенцию МОТ № 161 «О службах гигиены труда и создание служб охраны здоровья работников» и принять международную терминологию профессионального заболевания через факторы риска, введение понятия «болезни, связанные с работой», «инцидент», «опасные происшествия» и др.

В указанном документе МОТ рекомендует через создание таких служб определять зависимость между причинами заболевания и невыхода на работу работника от воздействия любых вредных для здоровья факторов, которые могут присутствовать на рабочем месте.

Мы целиком и полностью поддерживаем эту Концепцию ФНПР и предлагаем конференции поставить перед Министерством труда и социальной защиты РФ вопрос о принятии практических мер по её реализации.

Правозащитная деятельность

Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, и состояние законодательства, а также реального положения дел в области реализации данного права является не только показателем цивилизованного общества, но и условием эффективности экономики.

Появление различных организационно-правовых форм предпринимательской деятельности, привело, с одной стороны, к снижению уровня гарантий для лиц наемного труда, с другой – к тому, что нормы-гарантии стали сами превращаться в «анти-гарантии», формально защищающие работников, а на деле резко снижающие их конкурентоспособность на рынке труда.

Среди проблем необходимо назвать также отсутствие эффективных механизмов правовой защиты, т.е. средства и способы осуществления защитной функции далеко не всегда адаптированы к новым экономическим условиям. Это приводит к тому, что работодатели все чаще допускают нарушения при увольнении работников, при выплате заработной платы и т.д.

Вся наша жизнь регулируется законами. От качества законов напрямую зависит качество жизни. Это неотъемлемый принцип любого цивилизованного государства. Конституция РСФСР 1978 года предусматривала право профсоюзов на законодательную инициативу, но действующая Конституция РФ 1993 года этого права не сохранила, тем не менее, профессиональные союзы имеют право принимать участие в нормотворчестве и законотворчестве.

Новые жизненные реалии внесли коренные перемены в законотворческую деятельность профсоюзов, потребовали от них новых подходов и методов работы. В последние годы Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия) усилила влияние на процесс совершенствования трудового законодательства и связанных с трудом отношений.

14 февраля 2007 года Государственное Собрание (Ил Тумэн) Республики РС (Я) приняло Конституционный закон Республики Саха (Якутия) «О внесении изменения и дополнения в статью 62 Конституции (Основного Закона) Республики Саха (Якутия)», в соответствии с которым Федерация профсоюзов РС(Я) наделена правом законодательной инициативы.

Реализуя данное право Федерация профсоюзов РС (Я) подготовила и внесла на рассмотрение Парламента республики целый ряд проектов федеральных и республиканских законов, таких как: закон РС (Я) «О внесении дополнений в Закон Республики Саха (Якутия) «О Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», которым закреплена механизм распространения действия соглашений, заключенных на республиканском уровне.

17 марта 2009 года подписан Президентом РС (Я) разработанный Федерацией профсоюзов РС (Я) республиканский закон «О территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия)». Целью данного закона является создание необходимой базы для обеспечения и реализации социального партнерства в сфере труда на уровне муниципальных образований республики.

Участие Федерации профсоюзов Республики РС (Я) в законотворческом процессе предполагает совместную работу с отраслевыми комитетами профсоюзов членских организаций, которые могут вносить свои предложения в Федерацию профсоюзов Республики РС (Я) о принятии какого-либо нормативного закона, об изменении законов Республики РС (Я), касающихся вопросов социальной защиты работников той или иной отрасли, а также с иными общественными объединениями, чья деятельность направлена на защиту социально-трудовых прав работников.

В целом, следует отметить, что реформирование федеративных отношений и местного самоуправления требует повышения активности в законотворческой деятельности на региональном уровне. В этих условиях необходимо консолидировать усилия всех профсоюзных органов для защиты трудовых прав и интересов работников.

Высокий уровень технического оформления законопроектов, ясность и четкость их изложения должны стать эффективным средством подготовки наиболее совершенных и целесообразных по форме и структуре законопроектов, обеспечивающих максимально полное и точное соответствие формы нормативных предписаний их содержанию, обозримость нормативного материала, доступность его восприятия, исчерпывающий охват регулируемых отношений, непротиворечивость системы законодательства.

Одним из приоритетных направлений в деятельности Федерации профсоюзов РС (Я) является работа по сохранению социальных гарантий трудящихся и обеспечение их конституционных прав на труд и социальную защиту. В этой связи весьма существенное значение имеет проводимая профсоюзами правовая работа и постоянное взаимодействие с органами государственной и исполнительной властей, работодателями. Эффективное функционирование системы социального партнерства в большой степени зависит от существующего в этой области законодательства.

Так, только за 2014 год, профсоюзы Якутии приняли участие в разработке таких законопроектов, которые впоследствии были приняты Государственным Собранием (Ил Тумэн) РС (Я), как закон РС (Я) «Об общественном контроле в Республике Саха (Якутия)», «О внесении изменений в Кодекс Республики Саха (Якутия) об административных правонарушениях», «О внесении изменений в статьи 3 и 8 Закона Республики Саха (Якутия) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, ис-

пытающихся трудности в поиске работы, в Республике Саха (Якутия)» и другие.

**Работа по повышению мотивации профчленства,
эффективности кадровой и молодежной политики,
совершенствованию информационного обеспечения**

Выборными коллегиальными органами Федерации профсоюзов РС (Я), членскими организациями, координационными советами организаций профсоюзов в муниципальных образованиях проводится большая работа по повышению мотивации профсоюзного членства, эффективности кадровой политики, развитию молодежной политики, совершенствованию информационного обеспечения деятельности профсоюзов. Но вместе с тем, считаем усилить и продолжить работу по следующим направлениям деятельности:

- участие в разработке и принятии государственных программ Республики Саха (Якутия) и Российской Федерации, региональных программ социально-экономического характера, дальнейшее совершенствование и расширение взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и органами местного самоуправления;

- усиление работы с руководителями федеральных, республиканских, муниципальных органов, а также с руководителями предприятий и организаций по вступлению в союзы работодателей, присоединению к отраслевым региональным соглашениям;

- анализ ситуации на рынке труда и разработка совместно с органами государственной власти, местного самоуправления эффективных мер и программ по развитию занятости, борьбе с бедностью и безработицей, особенно в сельской местности;

- содействие повышению престижа рабочих профессий и подготовке рабочих кадров для промышленности республики;

- осуществление мер по дальнейшему укреплению организационного единства профсоюзов, повышению эффективности реализации кадровой, молодежной, и финансовой политики, организованное проведение отчетно-выборной кампании профсоюзов;

- совершенствование форм организационной работы профсоюзов на всех уровнях, активизация работы по мотивации профсоюзного членства;

- укрепление исполнительской дисциплины, повышение роли выборных профсоюзных органов, усиление персональной ответственности руководителей организаций профсоюзов за выполнение принимаемых решений.

В заключение хочу выразить надежду, что итоговый документ, который будет принят нами в рамках проводимой конференции, не только внесет лепту в дальнейшее продвижение идеи Достойного труда, но и станет действенным механизмом реализации стандартов Достойного труда.

Кругченко А. А.

Роль профсоюзов Сахалинской области в продвижении стандартов достойного труда

Кругченко Анатолий Анатольевич – председатель Сахалинского областного объединения организаций профсоюзов, г.Южно-Сахалинск.

Добрый день, уважаемые коллеги!

Современная цивилизация находится в поиске инструментов для стабильного и справедливого роста и развития. Профсоюзы России поддерживают сформулированную Международной организацией труда Концепцию достойного труда, где достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в обеспечении сбалансированности и социальной справедливости.

«Четыре основы формируют каркас достойного труда для достижения устойчивого экономического роста: это фундаментальные права в сфере труда; эффективная занятость; социальная защита и социальный диалог», – подчеркнул председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Что же такое достойный труд? Прежде всего, это труд безопасный, высокопроизводительный, хорошо организованный и естественно предусматривающий высокую и справедливую оплату труда. Это тот идеал, к которому стремятся профессиональные союзы всего мира. Добиваясь воплощения в жизнь этой идеологии, Международная конфедерация профсоюзов приняла решение ежегодно проводить активные действия «За достойный труд!».

За последние годы Всероссийская акция «За достойный труд!» в рамках Всемирного дня действий профсоюзов проводилась в виде митингов, шествий, пикетов и других мероприятий в поддержку требований реализации концепции Достойного труда, в том числе и в Сахалинской области. Так, в 2011–2014 годах в этих мероприятиях приняли участие более 32 тысяч членов профсоюзов, входящих в состав Сахалинского областного объединения.

Кроме того, само понятие Достойного труда, выработанное МОТ, легло в основу всех базовых документов Федерации независимых профсоюзов России. На областном уровне в трехстороннем Соглашении между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов и объединением работодателей стороны ставят в числе приоритетных целей проведение социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение уровня

и качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития социально ориентированной экономики, обеспечения стабильной занятости и гибкости рынка труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального и карьерного роста работников.

Таким образом, социальный диалог, стороной которого профсоюзы являются, позволяет обеспечить реализацию прав в сфере труда, занятости и социальной защиты. И в процессе конструктивного социального диалога можно найти оптимальные решения проблем экономического роста.

Мы понимаем, что успешными будут только решения, которые идут не от финансовых возможностей, а от людей, их нужд и потребностей, учитывают их мнение, позитивно отражаются на их семьях и в которых люди активно участвуют, прежде всего, через профсоюзы. Иметь сбалансированный бюджет, безусловно, важно, но не в ущерб сбалансированности человеческой жизни.

Дешевый труд противоречит и постулатам рыночной экономики. Ведь труд – это тоже ресурс, у которого имеется свой собственник. А им, прежде всего, является сам работник.

Напомню, что в рыночной экономике собственник ресурса должен получать доход (возмещение издержек плюс прибыль). Однако в данном случае этого не происходит. Наоборот, собственник «банкротится», а в результате труд теряет качество. А ведь это важнейший фактор производства!

Через систему социального партнерства нам удалось договориться, что минимальная заработная плата трудящихся в Сахалинской области не может быть ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения в Сахалинской области. Так, например, прожиточный минимум для трудоспособного населения за II квартал 2015 года составил 14501 рубль, при этом, размер минимальной заработной платы в южной и центральной частях о.Сахалин установлен в размере 15000 рублей, на севере острова – 18571 рубль, для работающих на Курильских островах – 20000 рублей.

Тем не менее, мы должны понимать, что прожиточный минимум, это величина, позволяющая работнику не умереть от голода и выживать в условиях постоянно растущих цен на товары и услуги первой необходимости, т.е. удовлетворять только первоочередные потребности в пище и одежде, но не жить полноценной жизнью. И это положение далеко от стандартов достойного труда. Кроме того, установление минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума дискредитирует труд как источник получения дохода, теряются экономические стимулы к труду, что может привести к люмпенизации определенной части общества.

В этой связи, перед профсоюзами стоит задача, через систему социального партнерства добиваться установления минимального размера оплаты труда на уровне не ниже восстановительного потребительского бюджета, который должен гарантировать не только удовлетворение первоочередных потребностей в пище и одежде с учетом либерализации розничных цен, но и возможность иметь жилище, пользоваться услугами медицины и образования, содержать нетрудоспособного. Это качественно новая форма определения стоимости рабочей силы, обеспечивающая работнику не просто минимум средств существования, а возможность роста и совершенствования, свободу потребительского выбора.

Если говорить о минимальном потребительском бюджете, то он определяет минимально допустимый уровень потребления человеком товаров и услуг, обеспечивающий удовлетворение основных физиологических, социально-культурных и иных его потребностей. Конечно, его величина различна в зависимости от пола и возраста человека, природно-климатических условий проживания, но всегда – это гарантированный уровень минимального потребления для члена общества.

В отличие от физиологического минимума размер этого бюджета динамичен как по сумме, так и структуре включаемых товаров и услуг. И то, и другое во многом обусловлено общим уровнем жизни населения, экономическим развитием общества и потребностями самого человека. Обычно минимальный потребительский бюджет включает продукты питания по наиболее низким ценам, дешевую обувь и одежду, минимум услуг. Однако всегда должен соблюдаться минимально допустимый стандарт потребления, обусловленный минимальными его нормами.

При этом, минимальный потребительский бюджет в отличие от прожиточного минимума учитывает расходы на ряд культурных потребностей и другие товары. По некоторым оценкам, минимальный потребительский бюджет превышает бюджет прожиточного минимума в несколько раз.

Ужу сегодня переход на качественно новую форму определения стоимости рабочей силы, обеспечивающую работнику не просто минимум средств существования, а возможность роста и совершенствования, является крайне необходимым условием сохранения мира и согласия в обществе. И этот переход необходимо закреплять в законодательных актах как норму. Все международные трудовые нормы вызрели как реакция на ту или иную кризисную ситуацию – с тем, чтобы избежать повторения негативного сценария в будущем. Напротив, пренебрежение этими нормами и дефицит достойного труда – первопричина всех кризисов, независимо от формы их проявления!

Среди трудящихся растет неудовлетворенность уровнем заработной платы, что приводит к оттоку квалифицированных кадров из многих от-

раслей производства. При этом практикуется активное замещение российских трудящихся на трудовых мигрантов. В Сахалинской области со стороны бизнеса ежегодно увеличивается количество заявленной потребности в иностранной рабочей силе.

У нас не урегулированы вопросы с трудящимися мигрантами. Они готовы выполнять такую же работу, что и граждане России, но за меньшую плату. Либо получать столько же, но за 12–16 часов ежедневной работы. Такие нормы не приемлемы для нашей страны. Поэтому Федерация независимых профсоюзов России настаивает, чтобы функции, связанные с реальным экономическим понятием труда мигрантов, были переданы Министерству труда. За федеральной миграционной службой следует оставить только полицейские функции. Чтобы она выявляла нелегалов и выдворяла их за пределы России с запретом въезда на 3, 5, а в некоторых случаях на 10 лет. Тогда можно будет говорить о нормальном регулировании рынка труда.

Другое предложение профсоюзов, которое поддержало Минтруда – обязать работодателей платить за мигрантов такие же страховые взносы, как и за граждан России. Чтобы в легальных условиях они могли получать медпомощь, пособия по нетрудоспособности, пенсии по межправительственным соглашениям. Тогда не будет демпинга рабочей силы в нашей стране. Но российскому капитализму сегодня нужны мигранты. Им платят копейки, а сверхприбыль от труда кладут себе в карман.

Граждане России должны иметь при приеме на работу безусловный приоритет. Однако на тех мигрантов, которые работают на территории нашей страны, также должны распространяться стандарты достойного труда. Иначе они против своей воли будут понижать «планку» для работающих россиян.

Рынок труда больше всего деформируют так называемые высококвалифицированные специалисты. И когда бизнес привлекает уже подготовленных трудовых мигрантов, на которых не надо тратить средства для профессионального образования и подготовки, он закрывает россиянам путь к получению высокой квалификации. И это крайне негативно скажется на нашей стране, на наших гражданах и на наших интересах. Погоня за дешевизной всегда оборачивается большими убытками. Уже сегодня в Сахалинской области не хватает высококвалифицированных работников, например, в строительной отрасли.

У нас есть работодатели, которые не хотят улучшать условия труда и не хотят компенсировать в денежной форме, и даже в форме дополнительного отпуска, тот вред, который они наносят работнику, заставляя его трудиться во вредных условиях. И за счет здоровья людей собственники хотят дальше получать сверхприбыль. Сетуют на завышенные нормы безопасно-

сти и предлагают Минтруду их снизить. Уверен, такие поправки не пройдут. Все эти сказки о чрезмерно жестких нормах отражаются, в конечном счете, на продолжительности жизни российских работников и количестве несчастных случаев на производстве.

Например, из-за недостатков в части охраны труда и техники безопасности, в Сахалинской области в 2011 году от несчастных случаев на производстве пострадало 312 человек, в том числе 56 человек получили тяжелые травмы и 17 человек погибли. В 2012 году на предприятиях и в организациях произошло 240 несчастных случаев, в которых пострадало 253 человека, из пострадавших 53 получили тяжелые увечья, 20 человек погибли. В 2013 году произошло 236 несчастных случаев, в которых пострадало 248 человек, из пострадавших 44 получили тяжелые увечья, 23 человека погибли. В 2014 на предприятиях и в организациях области от несчастных случаев пострадало 180 человек, из них 30 получили тяжелые увечья, 15 человек погибли.

Участились случаи естественной смерти работников на рабочих местах или при исполнении ими трудовых обязанностей в связи с неудовлетворительной организацией предварительных и периодических медицинских осмотров. От общего заболевания, допущенные до работы без прохождения медицинского осмотра или после формального прохождения медицинского осмотра, в 2012 году скончались 19, в 2013 году – 20, в 2014 году – 6 работников.

Ранее было сказано, что социальное партнерство является механизмом, с помощью которого профсоюзы могут продвигать стандарты достойного труда. Следует отметить, что утверждение социальных партнерских отношений невозможны без демократизации всех сторон жизни общества, без господства закона и соблюдения на практике прав человека.

Социальное партнерство позволяет предотвратить конфликт между классами, который может в дальнейшем перерасти в открытое противостояние. Государство, в целях обеспечения стабильности и улучшения социального климата в стране, заинтересовано в социальном диалоге и содействует укреплению и развитию социального партнерства, обеспечивает контроль в этой сфере. Трудящиеся, через свои представительные органы, а в подавляющем большинстве это профсоюзы, также стремятся к сотрудничеству, так как оно позволяет улучшить положение наемных работников.

Однако часть представителей бизнес сообщества, зачастую, не только уклоняется от социального диалога, но и предпринимает меры по уничтожению профсоюзных организаций на своих предприятиях путем увольнений профсоюзных активистов, депремирования и т. д. При этом они рассчитывают, что при отсутствии профсоюза отпадет необходимость соци-

ального диалога. В итоге наемные работники, в результате массовых нарушений трудовых прав, стихийно выходят на митинги.

Примером может служить недавний случай, когда более сотни доведенных до отчаяния сахалинских строителей приняли участие в пикете в областном центре. От 6 до 11 месяцев руководство «Трансстрой-комплект» не выплачивало в полном объеме заработную плату своим рабочим. Строители после обращений в официальные органы остались недовольны их ответами – зарплату по-прежнему так и не выплатили. Рабочие организовали пикет, в ходе которого выдвинули ряд требований. К руководству компании – в десятидневный срок погасить задолженность по заработной плате, к прокуратуре – провести проверку по данным фактам, к следственному комитету – привлечь к уголовной ответственности виновных лиц.

В итоге Прокуратурой города Южно-Сахалинска в рамках надзора за соблюдением трудовых прав граждан установлено, что в «Трансстрой-комплект» перед 124 работниками имеется задолженность по оплате труда в размере 34 миллионов рублей. По результатам принятых прокуратурой мер реагирования, задолженность по выплате заработной платы перед работниками погашена на сумму 28 миллионов рублей, выплата оставшейся суммы находится на контроле прокуратуры города.

В случае наличия профсоюзной организации на предприятии, через привлечение надзорных органов, возможно было бы разрешить конфликт намного раньше, не накапливая огромной задолженности по заработной плате и не доводя наемных работников до крайности.

Скрытые и явные нарушения наших прав на объединение, на создание профсоюза на любом рабочем месте, нарушения трудовых прав, к сожалению, не являются редкостью в России, в том числе и в Сахалинской области. Чрезмерно мягкое наказание за нарушения трудового законодательства, закона о правах и гарантиях деятельности профсоюзных организаций провоцирует часть работодателей, преследующих извлечение максимальной прибыли за счет наемных работников, на осознанные нарушения. И эту проблему необходимо решать исключительно на законодательном уровне Российской Федерации.

Ковалева В. В.

Развитие социального партнерства в Сахалинской области

Ковалева Виктория Валерьевна – руководитель Агентства по труду Сахалинской области, г.Южно-Сахалинск

Уважаемые коллеги!

Работа по развитию социального партнерства на территории Сахалинской области началась еще в 1996 году, когда впервые в Сахалинской области было заключено двухстороннее соглашение между администрацией Сахалинской области и областным объединением профсоюзов. Позднее, в 1997 году была создана областная трехсторонняя комиссия и регулирование социально-трудовых отношений в Сахалинской области стало осуществляться на трехсторонней основе.

За указанный период областная трехсторонняя комиссия стала действенным органом в сфере социального партнерства, осуществляющим свою деятельность на постоянной основе.

В результате совместной работы по реализации областного трехстороннего соглашения удалось достичь положительной динамики основных макроэкономических показателей экономики области и социальных индикаторов, что способствовало увеличению денежных доходов населения, росту налоговых поступлений в бюджет области, отсутствию коллективных трудовых споров.

Кроме того, продолжает действовать и развиваться другой механизм повышения доходов работников, который заключается в ежегодном повышении минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на региональном уровне в рамках социального партнерства.

Так, на сегодняшний день минимальная заработная плата для центральных и южных районов области составила 15000 руб., и увеличилась более чем в 1,6 раза по отношению к 2010 году (9100 руб.).

Начиная с 2013 года, ежегодными Соглашениями о минимальной заработной плате предусматривается обязанность работодателей компенсировать работу в особых условиях сверх минимальной заработной платы, что, в свою очередь, обеспечивает справедливую дифференциацию оплаты труда работников, работающих в различных условиях.

К тому же, в 2014 году впервые минимальная заработная плата в Сахалинской области была установлена в различных размерах по районам области. Принцип различия увязан с районными коэффициентами, приме-

няемыми в том или ином муниципальном образовании, что также позволяет обеспечить дифференцированный подход к установлению заработной платы работников, работающих и проживающих в различных природно-климатических условиях нашей области.

Важнейшим инструментом защиты трудовых прав и интересов работников является развитие социального партнерства на всех его уровнях.

По итогам 2014 года в Сахалинской области действовало 403 коллективных договора и 15 соглашений (в том числе территориальных и отраслевых).

Однако коллективные договоры пока еще не становятся в полной мере эффективным инструментом регулирования социально-трудовых отношений в организациях. Так, действующими коллективными договорами охвачено более 43 тысяч работников, что составляет 17% от всего работающего населения Сахалинской области.

Причиной, сдерживающей развитие социального партнерства на отраслевом и территориальном уровнях, является отсутствие соответствующих объединений работодателей, а также территориальных трехсторонних комиссий.

Учитывая необходимость принятия дополнительных мер по развитию социального партнерства на всех его уровнях агентством по труду совместно с объединениями профсоюзов и работодателей была разработана и утверждена в 2014 году Концепция развития системы социального партнерства на территории Сахалинской области.

Реализация Концепции будет осуществляться в соответствии с Планом основных мероприятий на 2015-2017 годы, утвержденным распоряжением Правительства Сахалинской области от 19.02.2015 № 72-р.

План предусматривает комплекс организационных, правовых и экономических мер, направленных на развитие системы социального партнерства на территории Сахалинской области, в том числе:

- совершенствование организационных форм социального партнерства и процедур взаимодействия субъектов социального партнерства;
- совершенствование нормативно-правового регулирования социального партнерства, в том числе по вопросам порядка ведения переговоров, подготовки и заключения соглашений, присоединения к заключенным соглашениям, распространения их действия на работодателей, не участвующих в заключении соглашений, организации контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений;

- организация работы по формированию объединений работодателей на отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства с максимальным охватом организаций независимо от формы собственности;

- развитие связей областной трехсторонней комиссии с территориальными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, созданными в муниципальных образованиях области;

- проведение мероприятий, направленных на повышение правовой грамотности работников и работодателей в сфере трудовых отношений, а также информированности работников о праве представительного органа работников инициировать ведение коллективных переговоров, участвовать в разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, осуществлять контроль за их выполнением;

- проведение конференций, конкурсов, семинаров, совещаний, «круглых столов» по обсуждению актуальных вопросов, связанных с дальнейшим развитием социального партнерства и трудовых отношений;

- информационное обеспечение деятельности областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, регулярная публикация материалов в средствах массовой информации, на официальном интернет-сайте Губернатора и Правительства Сахалинской области и агентства по труду Сахалинской области, посвященных развитию социального партнерства в Сахалинской области.

В реализации Концепции задействованы органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, объединения профсоюзов и объединения работодателей. Координатором реализации Плана мероприятий является агентство по труду.

Акименко А. В.

Международные нормы в сфере труда Проблемы ориентирования социально-экономической политики России на интересы человека труда

Акименко Артем Викторович – председатель Федерации профсоюзов Еврейской автономной области, г.Биробиджан.

В современном мире уважение прав и свобод личности характеризуется как существенный фактор мира, справедливости и благополучия в межгосударственных отношениях. Определенное значение придается этому принципу в России, так как его реализация обеспечивает развитие страны на истинно демократических началах.

Еще недавно права и свободы личности регулировались исключительно внутригосударственным правом. Даже в первые годы после принятия Устава ООН они относились к внутренней компетенции государства.

В настоящее время произошли изменения. Господство права, фундаментальные права и свободы служат основой нового мирового порядка и поэтому находятся в центре внимания международного сообщества наций.

Возрастание роли международного права находит свое проявление во все более детальной разработке и конкретизации международных принципов и норм, в создании международных органов по контролю за выполнением государствами взятых на себя обязательств. Происходящие в мире изменения фактически и юридически «вывели» права и свободы личности из сферы внутригосударственного регулирования на орбиту международного права. Взаимодействие и взаимопроникновение внутригосударственного и международного права сегодня уже стало реальностью.

Имплементация норм международного права в сферу внутренней компетенции государства детерминирована императивами современного мира. Однако сегодня как никогда раньше важно не только широкое признание и законодательное (конституционное) закрепление этих прав и свобод, но и фактическая реализация их в различных сферах жизни общества – правовой, политической, экономической, социальной и духовной.

Анализ происходящих в мире интеграционных процессов приводит нас к выводу о том, что необходим конкретный внутригосударственный механизм осуществления международно-правовых стандартов и норм в сфере прав человека. Проблемы формирования такого механизма представляют собой одну из актуальнейших проблем не только науки международного права, но и практики развития законодательных процессов в Российской Федерации и в её регионах.

К сожалению, нынешнее состояние реализации и защиты прав и свобод россиян оставляет желать лучшего. Выход видится в активизации уси-

лий по разработке эффективного механизма исполнения государством международно-правовых норм.

Все очевиднее и очевиднее в последнее время становится необходимость установления и соблюдения четкой цели социально-экономического развития России. Эта цель вроде бы постоянно озвучивается Президентом и Правительством РФ: развитие человека, создание условий для реализации его способностей – ради этого, в конечном счёте, должно работать государство и его институты. Государство для человека. Приоритетом государственной политики является ускоренное развитие отраслей, определяющих качество жизни людей, прежде всего образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, социального обеспечения. Но пока адекватных шагов по реализации этой цели не видно: жизнь простого работника не становится лучше.

Особенно это прослеживается в отдаленных регионах России – Дальнем Востоке. Приведу лишь один пример: по качеству жизни регионы Дальнего Востока занимают нижние позиции в рейтинге (Еврейская автономная область – 77-е, Чукотский автономный округ – 74-е, Республика Саха (Якутия) – 70-е, Амурская область – 60-е). Самая «благополучная» Сахалинская область в данном рейтинге занимает 34-ю позицию, производя ВВП на душу населения больше, чем в Республике Южная Корея. И при этом уровень жизни населения Сахалина значительно ниже, чем граждан Южной Кореи. Источник данных Рейтинговое агентство «РИА Рейтинг».

Да и с целеполаганием пока не все так однозначно. Если в преамбуле к Конституции РФ установлена цель принятия основного закона – благополучие и процветание России. То есть благополучие государства, а не граждан России. Однако в стратегии развития России до 2020 года – благосостояние граждан – первая цель. И в социально-экономической политике последних лет. С одной стороны обещания начали звучать о гражданах, учет их интересов (в основном перед выборами), с другой – увеличение штрафов за нарушения на митингах в доход государства с граждан.

Так почему все-таки реформы в основном направлены на затягивание поясов, ухудшения жизни человека труда? И на что все-таки направлена наша дальнейшая цель? На соблюдение, прежде всего, интересов государства, как это было на протяжении всей нашей истории и советского и досоветского периода. То есть дальнейшее констатация факта, что человек не более, как винтик в государственном механизме. Человеческий материал, как выразился господин Прохоров в ходе предвыборной борьбы. Что жизнь человека ничего не стоит, лишь бы ВВП росло.

Конечно благосостояние человека труда, как главная цель государства, она же коррелирует с понятием Достойный труд – это, прежде всего, требование профсоюзов. Этот лозунг взят из наших требований в выборную программу Президента России В.В.Путина. Поэтому, несмотря на лоббирование различных предпринимательских кругов дальнейших ре-

форм в интересах капитала, Президент России должен выполнить предвыборные обещания и направить реформы на интересы человека труда.

Что дальше? «Цель установлена», – скажите вы. Мы с вами в свое время совместно активно поработали и В.В.Путин избран. А дальше – реализация этой цели. Здесь предлагается комплекс практических мер:

1. Правовая экспертиза общественными организациями всех нормативных правовых актов на соответствие цели государства – благосостояние граждан. Эту экспертизу могут проводить профсоюзные организации, 3-хсторонние комиссии, другие общественные организации. Механизм экспертизы можно взять из антикоррупционной экспертизы. Тогда ни один нормативный правовой акт, принятый против улучшения жизни граждан в угоду олигархическим кругам, другим интересам не будет принят. Так, например, инициатива о платной рыбалке сразу была бы отмечена, потому что не соответствует цели нашего государства. «Прохоровские» инициативы не соответствуют цели нашего государства. Нужно принять соответствующий закон о такой экспертизе.

2. По поводу коррупции, кстати, – снова борьба идет не с причиной, а со следствием у нас в России. Природа коррупции в том, что сложилось несправедливое распределение доходов. Граждане богатой страны, в которой 30 процентов мировых ресурсов, зачастую живут в нищете. Люди, общество неосознанно (а иногда и осознанно) поощряют коррупцию. То есть можно взять у государства, которое у людей забрало. Это воспринимается как некоторое восстановление справедливости. Никакими карательными мерами коррупцию в России не победить. Только поставив благосостояние человека – как цель государственной политики, коррупция умрет сама. Потому что в этом случае начнет формироваться всеобщее общественное мнение недопустимости и аморальности взятки у государства, которое заботится в первую очередь о своих гражданах.

3. Первичность показателей уровня жизни для оценки деятельности губернаторов и чиновников всех уровней. Не уровень роста производства или степень поддержки «Единой России», а рост продолжительности жизни, доходов граждан в стране и регионах – должен определять, будет ли соответствующий чиновник работать дальше.

4. Реформа уголовного, административного законодательства в соответствии с целью – благосостояние человека. Это законодательство нужно повернуть на восстановление вреда. Совершил преступление, правонарушение – всю жизнь восстанавливай, выплачивай вред потерпевшему в многократном размере, а не государству. Неверие в правосудие, самосуды уйдут в прошлое. Сейчас потерпевший должен доказать, что в отношении него совершено преступление, ходить на экспертизы, опросы, суды и пр. И в лучшем случае, после нескольких месяцев, а то и лет мытарств восстановить ущерб. Моральный вред – мизерный наши суды выносят. Как будто человек – клоп или таракан сейчас. Все звенья одной цепи – неува-

жение к человеку. Или, например, – не выплачивается зарплата. Якобы денег нет у работодателя. Пришла инспекция труда – наложила еще и штраф на юридическое лицо. Штраф в первую очередь, зарплату еще долго теперь не жди. При чем тут государство? Какой ущерб у него? Почему штраф государству? Это пережиток феодализма. Должен быть штраф в пользу работника. Он ведь пострадавший.

5. Конечно приоритет образования, науки, здравоохранения, культуры над другими отраслями. При этом не на словах, а на деле - фактическое подтверждение финансированием.

6. Защита граждан России по всему миру. Лозунг «Россия для россиян, а не россияне для России!» – должен стать нормой.

Кроме того, социально-экономическая политика, направленная на благосостояние человека труда предполагает увеличение минимальной заработной платы, в несколько раз превышающей прожиточный минимум, создание достойных условий для жизни. Развития внутреннего спроса в стране. Реформы должны быть направлены на улучшение здравоохранения, образования, социальных сфер, а не дальнейшей экономии на них. Ведь это главная цель нашего государства.

Иногда слушая программу социально-экономического развития, особенно в регионах, создается впечатление, что слушаешь бизнес план какого-нибудь завода. На первом месте стоит проблема – увеличения продукции в регионе (как будто это дело чиновников продукцию производить) и лишь на последних местах показатели уровня жизни. Чиновники забыли, что уже не советское время на дворе. Что предприятия уже не принадлежат государству. Что не ответственность государство в производстве продукции, которую бизнес еще должен реализовать. А это фактически ответственность и интерес бизнеса.

А прямая ответственность государства – уровень жизни граждан. Подчеркну, граждан, а не населения, как привыкли обезличивать у нас людей. Также прямая ответственность государства – создания правил игры для бизнеса. Равных, прозрачных, предсказуемых. Когда государство пытается произвести в два раза больше продукции через энное количество лет – это то же самое, что водитель вместо управления автомобилем будет бежать и тащить на себе машину.

Только при ориентации политики на интересы человека труда граждане и неграждане, живущие в России, будут жить достойно жителей богатейшей страны с 40 % мировых ресурсов. Тогда власть не будет бояться своих граждан, а граждане власти. И мы, россияне, будем улучшать жизнь каждого человека – гражданина и негражданина, живущих и работающих в нашей стране. Это будет реальной заботой государства о гражданах и индикатором реализации социально-ориентированной экономики и международных норм в сфере труда – национальных стандартов достойного труда.

Труд и заработная плата – основа экономики региона

Кононенко Галина Анатольевна – председатель Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, г.Хабаровск.

Социально-трудовые отношения

Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны. Поэтому профсоюзы в целях улучшения уровня жизни работающих и населения Хабаровского края активно участвуют в выработке конкретных направлений социально-экономической политики и устойчивого развития экономики, обеспечения стабильности в обществе. Профсоюзы остаются верны позиции: не человек для экономики, а экономика для человека.

2014 год принес России новые вызовы. Текущее состояние экономики можно охарактеризовать как начало стагфляционного процесса, при котором наблюдаются одновременно рецессия и рост цен. Профсоюзы добиваются защиты экономических прав и социальных интересов работников, создания условий для профессионального роста и самореализации граждан, их защищенности, организации новых эффективных рабочих мест с целью повышения благосостояния работающих и членов их семей, улучшения качества жизни.

Вопросы экономической политики Хабаровского края по ключевым направлениям постоянно обсуждаются в рамках краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений согласно плану работы по выполнению трехстороннего Соглашения между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и правительством Хабаровского края

На всех уровнях социального партнерства профсоюзы отстаивают свою точку зрения относительно форм и методов проведения государственной тарифной политики в сфере естественных монополий и в жилищно-коммунальном хозяйстве. Основное требование профсоюзов – обеспечение соответствия или опережения роста реальных доходов населения росту цен на топливно-энергетические ресурсы и тарифов на жилищно-коммунальные услуги.

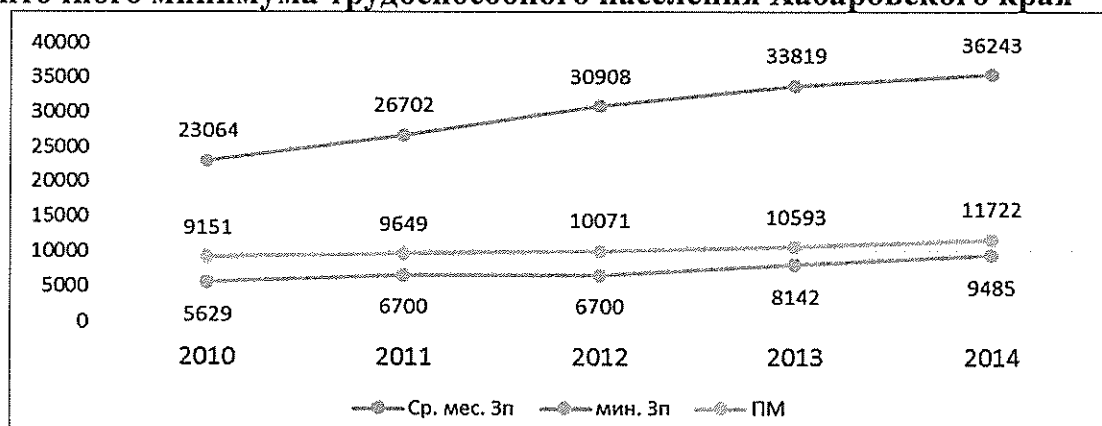
В своей деятельности профсоюзы акцентировали внимание на реализации Программы ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», которая определяет основные направления работы профорганизаций по решению проблем в оплате труда, установлению достойной заработной платы.

Хабаровские краевые организации профсоюзов работников бюджетной сферы в целях защиты прав и интересов своих членов осуществляют

мониторинг реализации «майских» указов Президента РФ и выполнения регионального плана поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях края на 2013–2018 гг.

В этих целях разработаны и согласованы с федеральными органами исполнительной власти «дорожные карты». Принято 30 краевых государственных программ, в которые вошли показатели и задачи, определенные президентскими указами. В результате заработная плата работников бюджетной сферы превысила контрольные показатели, определенные «дорожными картами». Затраты на эти цели только в 2013 году составили 35,8 млрд. рублей.

Рис.1. Динамика среднемесячной зарплаты, минимальной зарплаты и прожиточного минимума трудоспособного населения Хабаровского края



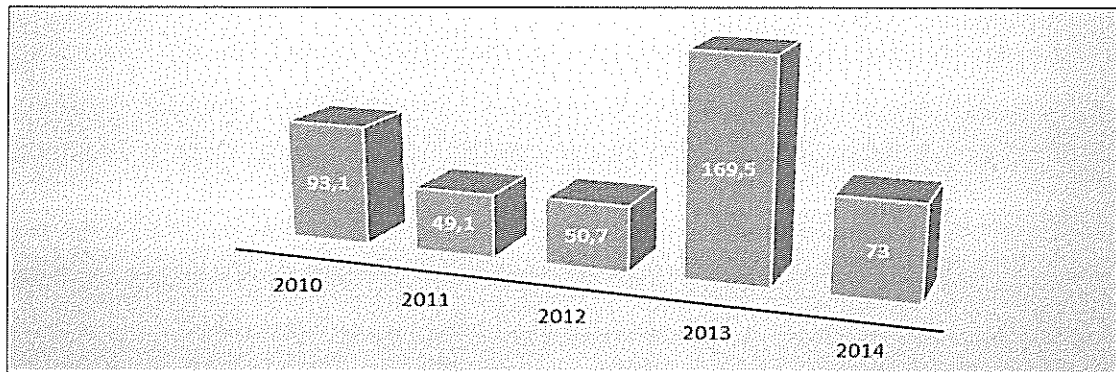
Профсоюзы края продолжают добиваться полной ликвидации просроченной задолженности по выплате заработной платы. Тенденция снижения темпов ее роста в 2011 году сменилась на устойчивое повышение с 2012 года и задолженность продолжает расти. Так, на 1.01.2015г. она составила 78,9 млн. руб., что на 5,9 млн. руб. (8,1%) больше, чем по состоянию на 1.12.2014г. Объем просроченной задолженности по зарплате, сложившийся на 1 января, составил (0,8 %) месячного фонда заработной платы работников наблюдаемых видов экономической деятельности. Основная доля просроченной задолженности по заработной плате (79%) приходится на строительство, 19 % – на обрабатывающие производства.

Суммарная задолженность в расчете на одного работника составила 29 471 рубль. Численность работников, перед которыми организации имеют просроченную задолженность по заработной плате, составила 2678 человек. Реальная заработная плата в 2013 году увеличилась на 4,3%, в 2014 году на 1%. В истекшем периоде заработная плата росла во всех видах экономической деятельности. Средняя заработная плата в крае за 2014 год составила 36,2 тыс. рублей, что на 107,1% выше в сравнении с 2013 годом.

Профсоюзы края оценивают этот рост как позитивный, но недостаточный. Дифференциация заработной платы между различными видами экономической деятельности все ещё остается значительной. Так, среднемесячная заработная плата в финансовом секторе экономики и топливно-

энергетическом комплексе превышает среднемесячную заработную плату по краю в 1,6 раза.

Рис.2. Задолженность по зарплате в Хабаровском крае, млн.руб.



В тоже время уровень среднемесячной заработной платы в обрабатывающих отраслях только ещё подтягивается к средней по экономике и составляет 93,6 % (33,1 тыс. рублей). Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума сократилось на 4,5 тыс. человек к уровню 2012 года и составила 185,8 тыс. человек (13,86% населения).

В целях усиления контроля профсоюзов за динамикой роста цен и недопущения резкого снижения реальных доходов населения профобъединение участвует в работе созданных правительством края комиссиях.

Активные действия Федерации независимых профсоюзов России в борьбе за достойный труд, жесткое давление на работодателей и правительство заставили обратить их внимание на концепцию Международной организации труда по этому вопросу.

Стандарты достойного труда широко обсуждались в членских организациях ФНПР. Хабаровское профобъединение также внесло свои предложения в проект. Усилиями профсоюзной стороны в Российской трехсторонней комиссии продвижение стандартов достойного труда заложено в основу Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительства Российской Федерации на 2014-2016 годы.

Одним из стандартов достойной заработной платы является установление минимального размера оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета. Федерация независимых профсоюзов России считает необходимым при установлении минимального размера оплаты труда добиваться того, чтобы в его основу лег минимальный потребительский бюджет, который в отличие от прожиточного минимума характеризуется более высокими нормами потребления и расширенным спектром платных услуг. Это вопрос ближайшего будущего.

В нынешних реалиях сторона профсоюзов в краевой трехсторонней комиссии в целях приведения минимальной заработной платы к уровню не ниже прожиточного минимума настояла на поэтапном повышении МЗП: в

2014 году – не ниже 80%, в 2015 году – не ниже 90%, в 2016 году – до 100% прожиточного минимума трудоспособного населения края.

Эти положения легли в основу Соглашения между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2014-2016 годы. И уже в августе 2014 года подписано краевое трехстороннее Соглашение о минимальной заработной плате, устанавливающее МЗП в размере 9485 руб. – на уровне 80% от прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в предшествующем квартале. Ведется работа по заключению в 2015 году очередного соглашения.

Рынок труда и занятость

Снижение уровня безработицы и недопущение массовых увольнений, создание эффективных рабочих мест, исключение теневых трудовых отношений, регулирование внешней трудовой миграции, прием иностранной рабочей силы с учетом приоритетной занятости жителей края, повышение уровня материальной поддержки безработных граждан – основные аспекты деятельности профсоюзов в сфере эффективной занятости и сбалансированного рынка труда.

Профсоюзами была поддержана инициатива Президента РФ по созданию и модернизации 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году, что повлечет за собой изменения структуры спроса на рабочую силу. Для реализации данной задачи работа ведётся в рамках Национальной системы квалификаций (НСК). Позиция профсоюзов – все элементы НСК должны быть согласованы между собой.

Активную борьбу ведут профсоюзы по искоренению нестандартных форм занятости, в т.ч. по ликвидации «заемного труда». Результатом стало принятие в 2014 году Федерального закона № 116-ФЗ, предусматривающего меры, препятствующие уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем использования механизмов «заёмного труда».

Уделяя особое внимание вопросам миграционной политики, профсоюзы участвуют в работе межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников на территории Хабаровского края.

По состоянию на 1.02.2015 в органах службы занятости населения края состояли на учете 11 803 незанятых граждан, ищущих работу, из них 9 404 человека имели статус безработного. Заявленная потребность в работниках составила 17 124 единицы вакансий. В целом по краю уровень регистрируемой безработицы на 1.02.2015г. составил 1,35%, по РФ – 1,2%.

В вопросах установления минимальной и максимальной величины пособия по безработице позиция профсоюзов отличается особой принципиальностью. Эти процессы становятся особенно актуальными в связи с высвобождением работников в условиях кризиса. Соответствующие про-

екты постановлений Правительства РФ, ежегодно представляемые в рамках Российской трехсторонней комиссии, ФНПР категорически не поддерживала, поскольку отсутствовала индексация величин пособия по безработице. Профсоюзами было предложено установить два вида пособия: социальное базовое пособие по безработице и страховое пособие по безработице. Под давлением профсоюзов достигнута договоренность о подготовке предложений по переходу на страховые принципы выплаты пособия по безработице с 2018 года.

Проблемы развития северных регионов

Социально-экономические проблемы развития северных регионов России находятся под постоянным контролем профсоюзов. Так, VII съезд ФНПР принял специальную резолюцию, где определены основные задачи, касающиеся создания благоприятных, комфортных и безопасных условий труда и проживания для северян. Профсоюзы края ведут работу в этом направлении, принимая участие в обсуждении законопроектов по северным территориям, вносят предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы, определяющей государственную политику в сфере социально-трудовых гарантий работника Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В мае 2014 года Минтруд России подготовил редакцию законопроекта, которым предлагалось устанавливать МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения каждого региона, но при этом по-прежнему предлагалось включать в МРОТ стимулирующие и компенсационные выплаты, а также отменить районные коэффициенты и процентные надбавки к зарплате в северных территориях, что вызвало массовое недовольство профсоюзов. ФНПР удалось убедить Минтруд и Минфин в недопустимости данного изменения в Трудовом кодексе.

Профсоюзы после общественного обсуждения приостановили этот процесс. В настоящее время работники Крайнего Севера и приравненных к ним местностей получают в среднем около 37 тыс. рублей – на 24% больше, чем в среднем получают работники прочих субъектов Российской Федерации.

Тем не менее, считают профсоюзы, уровень цен для северян «съедают» положительный эффект районных коэффициентов и надбавок. Ведь если бы работники «северных» регионов получали в среднем больше на величину коэффициентов, их заработная плата превосходила бы заработную плату работников других регионов в среднем на 63,7 %!

Привлечение на территории Севера молодых специалистов остается одной из актуальных проблем. С принятием в 2004 году Федерального Закона № 122-ФЗ было исключено положение о выплате молодежи (до 30 лет) процентной надбавки в полном размере с первого дня работы в «северных» регионах, если они прожили там не менее 5 лет, и молодые специалисты были лишены дополнительной мотивации для переезда в места с

более сложными условиями проживания. Проблема решается путем коллективно-договорного регулирования: в региональных и отраслевых соглашениях предусматривается начисление процентных надбавок с первого дня работы.

Практика включения в МРОТ компенсационных надбавок также препятствует мотивации для работы на Севере. Незаконное включение «северных» коэффициентов в состав МРОТ вызвало, по инициативе профсоюзов, массовые судебные иски.

Помимо особого порядка формирования заработной платы «северян» существуют и другие инструменты, закрепленные (при непосредственном участии профсоюзов) нормами трудового и социального права. Так, компенсация расходов на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно осуществляется по-разному. Для бюджетных организаций законодательно закреплен механизм реализации. Внебюджетный сектор решает эту проблему через механизмы социального партнерства: установление данной нормы в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Социальное партнерство – ключевой фактор формирования условий для достойного труда

Институту социального партнерства в Хабаровском крае исполнилось 23 года. Профобъединением были определены основные направления работы по обеспечению реального взаимодействия с работодателями и их региональным объединением «Союзом работодателей Хабаровского края», органами государственной власти и местного самоуправления в муниципальных образованиях края на принципах социального партнерства.

Систематически осуществляется анализ практики развития соцпартнерства, деятельности краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и роль профсоюзной стороны в работе комиссии.

Одновременно с этим разрабатывались рекомендации и предложения по совершенствованию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также по формированию единых требований профсоюзов с учетом складывающихся экономических условий.

Президиум профобъединения регулярно подводит итоги коллективно-договорных кампаний, которые проходят в процессе посткризисного восстановления экономики края, в условиях снижения ее темпов роста.

Несмотря на это, первичным профорганизациям, краевым комитетам и профобъединению удается формировать положения коллективных договоров, отраслевых и краевых соглашений, основанных на принципах и стандартах достойного труда, максимально приближенным к реальным условиям их выполнения.

В непростой период реализовано региональное Соглашение между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2011-2013 годы.

В соглашении, заключенном на период 2014-2016 годов, отражены основные требования профсоюзов, реализуемые на уровне социального партнерства в рамках краевой трехсторонней комиссии.

В соответствии с планом работы проводятся заседания комиссии и ее рабочих групп. Осуществляется контроль за исполнением принимаемых решений. За 5 лет состоялось 20 заседаний комиссии, на которых рассмотрено более 63 вопросов, и более 18 заседаний постоянно действующих рабочих групп комиссии.

В рамках комиссии регулярно проходят консультации по основным направлениям социально-экономической политики, а также консультации, инициированные профсоюзной стороной по отдельным вопросам.

Краевое соглашение, являясь составной частью коллективно договорного процесса в системе социального партнерства, служит основой для разработки и заключения членскими организациями профобъединения и их структурами соглашений на разных уровнях социального партнерства. В 2014 году в крае действуют 49 соглашений, из них 35 отраслевых соглашений, заключенных на региональном и территориальном уровнях, одно региональное соглашение, 3 территориальных и 10 иных соглашений

В августе 2014 года подписано Соглашение о минимальной заработной плате между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края, устанавливающее минимальную заработную плату в размере 9485 руб. – 80% от прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в предшествующем квартале.

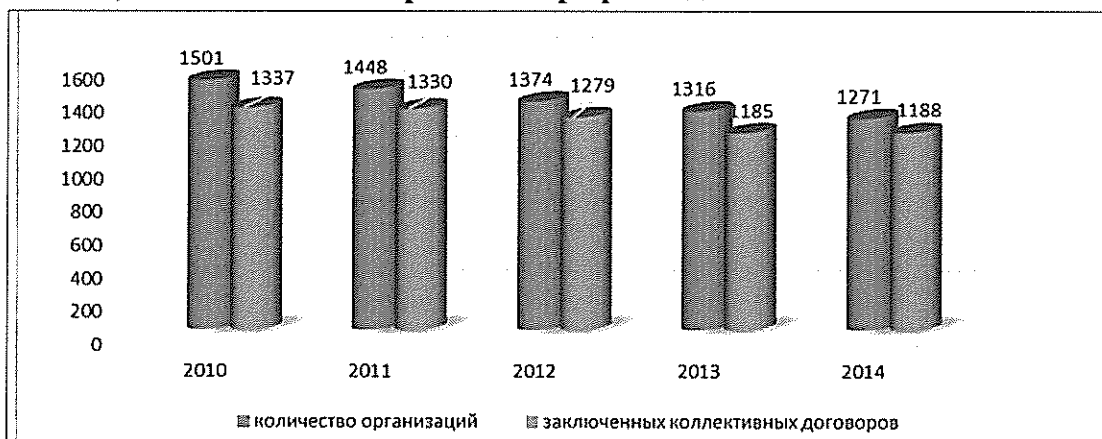
По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в крае действует 1188 коллективных договоров, что составляет 93,5% от общего числа организаций, входящих в состав профобъединения.

Динамика заключения коллективных договоров в организациях, входящих в профобъединение, в 2014 году в сравнении с 2013 годом показала, что на фоне уменьшения количества первичных профсоюзных организаций на 3,4% количество заключенных коллективных договоров увеличилось на 0,3%, а охват коллективными договорами увеличился на 3,5 процентных пункта.

Общее количество коллективных договоров в течение 5 лет сократилось на 12%. Несмотря на снижение количества коллективных договоров в абсолютном выражении, охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации,

в основном, сохранился практически на уровне предыдущих лет. Особое внимание уделялось качеству заключаемых соглашений и коллективных договоров.

Рис.3. Динамика заключения коллективных договоров в структурах организаций, входящих в Хабаровское профобъединение



Профобъединение и краевые организации профсоюзов оказывают практическое и методическое содействие первичным профсоюзным организациям в целях повышения эффективности коллективных переговоров и полноты реализации коллективных договоров. В том числе: уточняются макеты коллективных договоров; осуществляется правовая экспертиза коллективных договоров; проводятся обучающие семинары с представителями первичных профсоюзных организаций; разрабатываются рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора; выпускаются информационные бюллетени по итогам анализа коллективных договоров и соглашений.

Правозащитная и нормотворческая деятельность

Труд – основа социального развития, прогресса общества и государства в целом. Как любое право, право на свободное распоряжение своими способностями к труду нуждается в законодательной поддержке и охране со стороны государства и общественных институтов.

Защита трудовых прав и законных интересов членов профсоюзов, включая коллективные интересы работников, находятся в центре внимания профсоюзов. Мнение профсоюзов стало авторитетным аргументом при принятии государственных решений, как на уровне Российской Федерации, так и на уровне края. Позиция профсоюзной стороны принимается во внимание при принятии решений по вопросам социально-трудовых отношений как в Российской трехсторонней комиссии, так и региональной трехсторонней комиссии.

Правозащитная работа проводилась в соответствии с Программой действий профсоюзов по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюзов, принятой VII съездом ФНПР, решениями коллегиальных органов ФНПР и профобъединения.

Профсоюзный общественный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляются правовыми инспекторами (рис.4, таб.1). Тенденция снижения численности работников юридических служб аппарата профобъединения и членских организаций влияет на выполнение уставных задач по представительству и защите интересов членов профсоюзов. Силами штатных, общественных инспекторов труда в течение 5 лет проведено 2 240 проверок работодателей, предъявлено свыше 11 тысяч требований по устранению выявленных нарушений законодательства о труде, из них 85% выполнены. Экономическая эффективность от правозащитной деятельности профсоюзов составила около 211 млн. руб.

Эффективным способом правовой защиты интересов членов профсоюзов остается оформление судебных исков, жалоб, сопровождение судебных процессов. Гражданские дела в интересах членов профсоюзов рассматривались в судебных органах в большинстве случаев при непосредственном участии правовых инспекторов труда.

Оказание помощи членам профсоюзов в судебных органах осуществлялась по вопросам оплаты труда, восстановления на работе, отмене дисциплинарных взысканий, возмещения ущерба состояния здоровья, защиты права на досрочную пенсию.

Табл. 1. Сведения о правозащитной работе Хабаровского профобъединения и его членских организаций

		2010	2011	2012	2013	2014
1.	Правовых инспекторов труда	10	10	10	9	8
2.	Общественных правовых инспекторов	38	38	45	46	50
3.	Проведено проверок работодателей	502	498	423	440	377
4.	Количество выявленных нарушений	3400	3122	2241	1219	1063
5.	Количество проверок совместно с прокуратурой и государственной инспекцией труда	89	52	30	21	15
6.	Восстановлено на работе	32	28	20	14	16
7.	Оказана правовая помощь	4895	4369	4147	4153	4088
8.	Рассмотрено жалоб, обращений:	1953	2022	2305	2401	1480
	в т.ч. признаны обоснованными и удовлетворены	1794	1982	2089	2233	1363
9.	Принято на личном приеме	10655	9962	8684	7556	6789
10.	Экономическая эффективность правозащитной деятельности в млн.руб.	48,52	38,98	34,19	42,85	46,22

Специалистами отдела правовой и социальной защиты Профобъединения подготовлены и выпущены два сборника «Обзор судебной практики разрешения трудовых споров в судах Хабаровского края».

Практикуется проведение выездных консультаций в первичных профсоюзных организациях, проведение круглых столов по злободневным вопросам жизни и деятельности профсоюзов края.

Продолжается взаимодействие с правительством Хабаровского края, органами местного самоуправления, объединениями работодателей, орга-

нами прокуратуры Хабаровского края и Государственной инспекцией труда, Пенсионным фондом в Хабаровском крае, внебюджетными страховыми фондами.

В сферу нормотворческой деятельности Профобъединения входит экспертиза проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы работающих, и вынесение заключений по ним, подготовка и внесение предложений в проекты краевых и федеральных законов. Так, одобрен проект Федерального закона «О внесении изменений в ст. 33 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации».

Разработаны и направлены в Госдуму проекты федеральных законов о внесении изменений в ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и в Гражданский процессуальный кодекс РФ относительно предоставления профсоюзам права на обращение в суд с исками в защиту прав неопределенного круга лиц.

Отдельными нормами федерального закона в связи с принятием закона «О специальной оценке условий труда» внесены изменения и дополнения как в ТК РФ, так и в КоАП РФ. Согласно ему, не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения. А за нарушения в этой части предусмотрены значительные санкции вплоть до дисквалификации должностных лиц.

В новой редакции теперь изложена статья 374 ТК РФ, возвращающая защиту руководящих работников профсоюзных органов при увольнении по основанию, предусмотренному п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В рамках Соглашения о сотрудничестве с Законодательной Думой Хабаровского края представители профобъединения принимают участие в заседаниях Думы, ее профильных комитетов при рассмотрении проектов законов Хабаровского края, предложений о внесении изменений и дополнений в федеральные законы.

Внесены предложения в проекты законов Хабаровского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Хабаровского края», «О социальном партнерстве в сфере труда», «О внесении изменений в Кодекс Хабаровского края об административных правонарушениях». Проведена юридическая экспертиза свыше 260 проектов законов, иных нормативных правовых актов, около 5 тысяч коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов

Текущий период – время преодоления последствий мирового экономического кризиса и экономических санкций. Всё это обостряет социально-трудовые отношения и требует дальнейшей активности профсоюзов в отстаивании прав и интересов человека труда.

Махонькин Н. И.

Продвижение стандартов достойного труда в Магаданской области

Махонькин Николай Иванович – председатель Магаданского областного объединения организаций профсоюзов, г.Магадан.

90-летняя история профсоюзного движения Магаданской области неразрывна с развитием Колымского региона, его сложными природно-климатическими и социально-экономическими условиями.

Следует отметить, что популярный лозунг сегодняшнего дня «Работающий человек не должен быть бедным!» принадлежит не нашим современникам. Он известен с библейских времен, и именно он стал причиной мировых войн и катаклизмов, первых восстаний рабов Древнего Рима и протестных движений на разных континентах.

История свидетельствует: человек труда не только имеет право на достойную жизнь, но вправе этого добиваться всеми цивилизованными и законными методами. Такой подход был, остается и будет главным в профсоюзном движении Магаданской области.

Сегодня профсоюзы отстаивают вопросы индексации заработной платы не только работников бюджетной сферы, но и коммерческих структур, предлагают не только расширить географию льготных авиаперевозок, но и принять поправки в положение о компенсации проезда в отпуск с родителями совершеннолетним детям, продолжающим учиться в школах, профучилищах и вузах по очной форме обучения. Как это прописано в аналогичном положении мэрии города Магадана. В планах профсоюзов Колымы – добиваться введение льготного проезда по субсидированным авиаперевозкам всем северянам, независимо от возраста.

Программа Федерации Независимых профсоюзов России «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», определила необходимость справедливого распределения результатов труда как общественного достояния: оплата труда работающего по найму должна обеспечивать не только его физиологическое восстановление, но и быть достаточной для профессионального, духовного, нравственного развития личности работника.

Развитие экономики и социальной сферы Востока России возможно только на основе эффективной государственной социальной политики, учитывающей, в том числе, особенности развития Дальнего Востока. Нерешенность таких проблем, как демография, миграция, безработица, низкий уровень жизни дальневосточников оказывает существенное влияние на национальную безопасность страны.

Считаю, что основной целью государственной социальной политики в России и её регионах должно быть повышение уровня и качества жизни населения, и в первую очередь – трудящихся, создающих блага. Устойчивое динамическое развитие экономики страны и её регионов должно способствовать повышению уровня жизни населения, реализации человеческого потенциала, превращению его в человеческий капитал и эффективному его использованию.

Программный лозунг Съезда ФНПР «Работающий человек не должен быть бедным!» определил вектор дальнейшей борьбы российских профсоюзов за социальные стандарты в сфере труда и является главным лозунг трудящихся на всех коллективных выступлениях, акциях, переговорах с работодателями. Рост заработной платы декларируется давно, у многих уже и реальное повышение заметно. И все же нет механизма, обязывающего работодателей проводить индексацию зарплаты, и потому объединение профсоюзов намерено и дальше добиваться внесения такой нормы в трудовое законодательство.

Основным инструментом продвижения стандартов достойного труда является многоуровневый механизм социального партнерства. За пятилетний период принято два областных трехсторонних Соглашения между профсоюзами Магаданской области, «Некоммерческой организацией «Региональное объединение работодателей Магаданской области» и администрацией Магаданской области, которые направлены на обеспечение социально-трудовых прав и гарантий работников, улучшение качества их жизни, сохранение социальной стабильности в обществе.

Профсоюзная сторона социального партнерства в Магаданской области представляет сегодня интересы более 13 тысяч членов профсоюзов, объединенных в 221 первичную профорганизацию.

Для совместной выработки путей решения острых социальных вопросов, взаимоинформирования сторон соцпартнерства налажена практика встреч руководителей членских организаций профобъединения с губернатором Магаданской области. Следует отметить позитивное отношение к деятельности профсоюзов губернатора В.П.Печеного, который очень точно охарактеризовал профсоюзы, как важную составляющую жизни любого трудового коллектива, подчеркнув, что «В каких бы сферах не работали колымчане, профсоюзы остаются на страже их интересов, решая различные вопросы, возникающие между работниками и работодателями. А органам власти важно знать, какие вопросы сегодня волнуют объединения профсоюзов, чтобы обменяться мнениями по актуальным проблемам, своевременно принять административные меры для их решения». Естественно такое отношение значительно помогает в решении социально-значимых вопросов.

Профобъединение принимало самое непосредственное участие в работе трехсторонней комиссии по реализации данного Соглашения.

В середине 2015 года заключено очередное соглашение об установлении минимальной заработной платы и с 01 сентября 2015 года минимальная заработная плата в Магаданской области установлена в размере 15 900 рублей, в Северо-Эвенском районе 17 100 рублей. По этому показателю, а также по соотношению РМЗП и прожиточного минимума трудоспособного населения, область в числе тройки лидеров в ДФО.

К сожалению, не удалось добиться вывода региональной МЗП на уровень прожиточного минимума и сегодня соотношение минимальной зарплаты к прожиточному минимуму составляет 87%. Правда, был период, примерно год с небольшим, когда МЗП превышала прожиточный минимум. Второй аспект этой проблемы состоит в том, что в размер минималки до сих пор включаются наши компенсационные выплаты – районный коэффициент и процентные надбавки. Правительство РФ твердо стоит именно на этой точке зрения, бюджет же нашего дотационного региона принять самостоятельное решение по данному вопросу не позволяет.

В целом проблема МРОТ, как ключевая и неразрешенная остается одной из основных в программе действий профсоюзов области.

Виды экономической деятельности	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
ВСЕГО в экономике	36582,0	41933,7	49667,3	57121,1	62151,5
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	20802,0	23634,2	27184,9	34169,7	38036,3
Производство и распределение электроэнергии, воды	35283,8	39527,7	43046,5	48696,9	54259,9
Транспорт и связь	34776,1	39289,8	45831,6	52852,8	55803,2
из него:					
деятельность сухопутного транспорта	21465,5	23070,1	39423,6	33476,0	42775,0
Связь	30793,7	33583,3	35312,0	39270,3	44362,9
Образование	20552,1	23604,9	30823,9	39947,7	45371,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	22768,4	26117,0	35006,4	43501,1	49540,3
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	20524,7	22439,3	27413,9	33938,9	41158,6
из него:					
деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	19548,1	21466,6	26361,8	34169,9	42617,0
Геолого-разведочные, геофизические и геохимические работы в области изучения недр и воспроизводства минерально-сырьевой базы	49015,1	52324,5	46029,3	57773,1	58169,1

Рис.1. Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в Магаданской области, в руб.

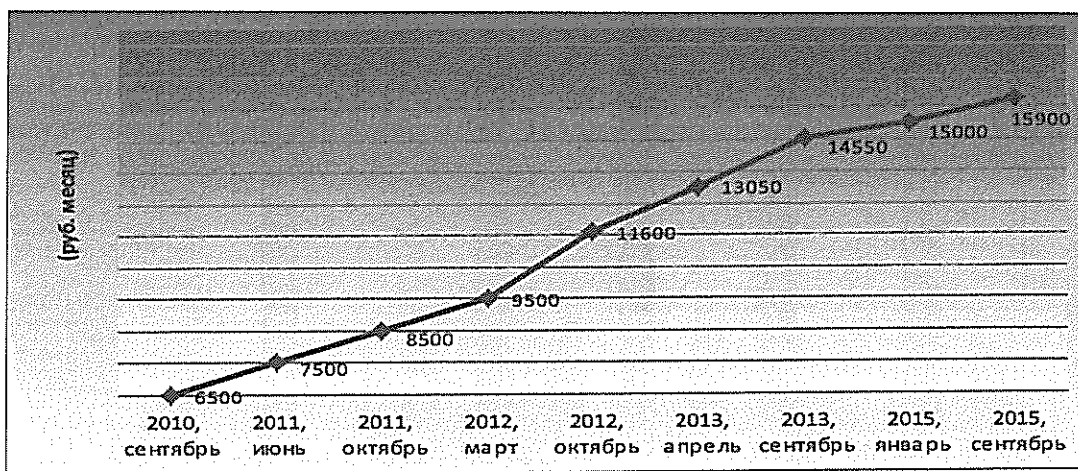


Рис.2. Динамика роста размера МЗП в Магаданской области

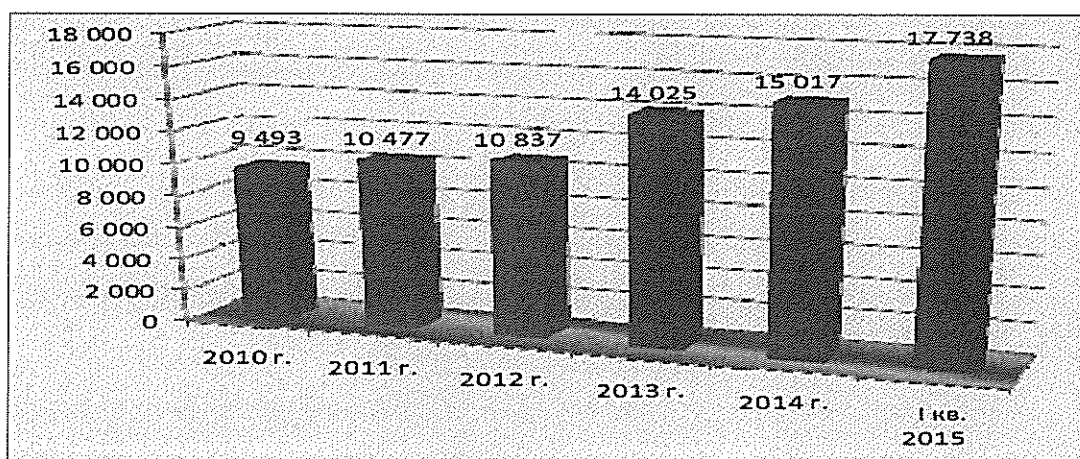


Рис.3. Динамика роста прожиточного минимума трудоспособного населения в Магаданской области, в руб.

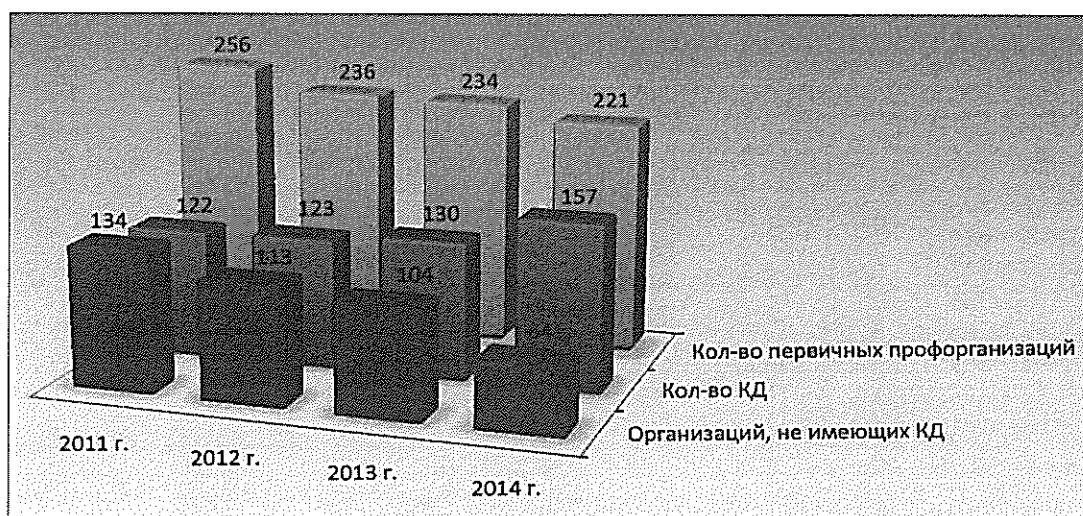


Рис.4. Коллективные договоры в организациях всех форм собственности

В настоящее время действует 157 коллективных договоров и 16 соглашений, из них 12 соглашений отраслевых, 3 региональных и одно территориальное отраслевое соглашение. Системой коллективно-договорных отношений охвачено 22398 человек, на которых распространяется действие коллективных договоров, и 27036 человек, на которых распространяются

нормы соглашений. Из числа действующих коллективных договоров в 104 (или 69,7%) установлена процедура индексации заработной платы, в 25 (или в 16,7%) установлена минимальная заработная плата в размере не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

Что касается состояния защиты трудовых прав, одного из основных направлений работы профсоюзов, то необходимо отметить, что ежегодный экономический эффект от правозащитной деятельности профсоюзов области составляет в среднем 1,5 млн. рублей (это возвращенные долги по зарплате, проезду в отпуск, компенсационные выплаты незаконно уволенным и т.д.).

Это, так сказать, результат в «сухом остатке». С чем мы сталкиваемся, какие проблемы волнуют? Где возможно нужно объединить наши усилия, выработать единый подход? Остановлюсь на некоторых из них.

В бюджетной сфере. В основном проблемы несвоевременной оплаты проезда в отпуск, отсутствие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок выплаты стимулирующих и компенсационных доплат или «сырость» таких документов, что приводит к дискриминации в оплате, узурпированию работодателем своей власти.

Во внебюджетных организациях, где созданы и действуют профсоюзные организации – не работающая 134-я ст. ТК РФ – о необходимости индексации заработной платы. Кроме того, много конфликтов возникает в этой сфере в связи с применением 325 и 326 статей ТК РФ по компенсации проезда в отпуск, переезда на другое место жительства. Профсоюзная позиция: гарантии по этим вопросам должны в полном объеме распространяться на работников этих организаций, как и на бюджетников. Поскольку считаем это гарантируемым минимумом. К сожалению, зачастую, пользуясь слабостью профсоюзной организации, под давлением работодателя принимаются коллективные договоры, ущемляющие права работников. Раньше через суды мы выигрывали такие дела. Однако в последнее время появилась судебная практика Верховного Суда, которая ориентирует суды на применение условий, закрепленных в коллективных договорах. Поэтому зачастую иски решаются в пользу работодателя, если такая норма не прописана в колдоговоре.

Что касается вопроса охраны труда, также одного из важнейших направлений в нашей работе. Наши совместные усилия с Государственной инспекцией труда, Ростехнадзором и другими контролирующими органами пока ощутимых результатов не дают. Работодатели продолжают экономить на мероприятиях по охране труда, в том числе и на аттестации рабочих мест. Отсюда высокий уровень травматизма, заболеваемости, гибели людей на работе.

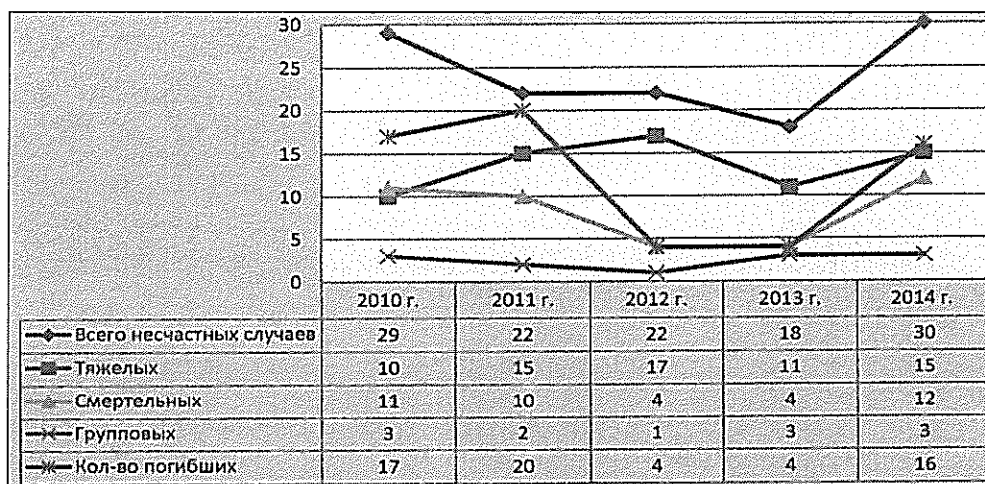


Рис.5. Несчастные случаи на производстве за период 2010–2014гг.

Поэтому магаданские профсоюзы определили для себя следующие задачи в сфере защиты условий труда:

- тщательнее и принципиальнее подходить к формированию раздела охраны труда в колдоговорах и соглашениях;
- организовать переподготовку уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссий из числа профсоюзов через постоянно действующие государственные курсы и собственные семинары;
- усилить контроль за данной работой ответственных лиц;
- определить, а где надо конкретизировать, формы материального стимулирования деятельности активистов;
- провести ревизию действующих организационных форм (смотров, конкурсов и т.п.) на предмет их эффективности.

В целом, инструментарий для работы по охране имеется. Дело остается за малым – активной работой. Успех в этом важнейшем деле, на наш взгляд, может быть обеспечен искренней заинтересованностью всех структур: власти, работодателей, профсоюзов, самих работников.

Есть ли проблемы, которые надо решать, вопросы к власти, работодателям? Да, есть и еще достаточно много. Нас не устраивает уровень зарплаты еще многих категорий работников, уровень пенсий, пособий. На них сложно прожить. Нас не устраивает ситуация с минимальным размером оплаты труда (МРОТ). А именно – толкование этой величины органами власти. Нас, северян, не устраивает то, что до сих пор государство окончательно не определилось с российским Севером. Какой ему видится эта территория? Законы по районированию севера, о гарантиях и компенсациях, проживающих на них, до сих пор не приняты.

Эти проблемные вопросы были и будут в поле зрения профсоюзов Дальнего Востока до их разрешения.

Белова Л. М.

Реализация стандарта достойного труда в сфере социального партнерства в Приморском крае

Белова Лариса Михайловна – руководитель департамента социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

На V очередной конференции Федерации профсоюзов Приморского края (ФППК) была принята «Программа действий Федерации профсоюзов Приморского края на период 2010-2015гг.», определившей главной задачей профсоюзов Приморья – защиту законных прав и интересов трудящихся, установление социальной справедливости, строительство эффективной и гуманной экономики. Основным принцип – формирование социального партнерства с властью и работодателями.

Повышение уровня жизни населения Приморья – одно из основных направлений деятельности профсоюзов. Вопросы экономической политики края являются предметом переговоров профсоюзов с социальными партнерами на всех уровнях. Благодаря совместным усилиям сторон социального партнерства и достигнутого экономического роста в Приморском крае удалось повысить денежные доходы населения. По состоянию на январь 2015 года средненачисленная заработная плата в месяц составили 32431 руб., что на 33% выше аналогичного показателя 2010 года.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в 2010 году более чем в 3 раза превышает величину прожиточного минимума, в то время как в 2014 году номинальная начисленная заработная плата превысила величину прожиточного минимума в 3,2 раза. Однако среднедушевой доход жителей Приморского края остался на прежнем уровне и не превышает величину прожиточного минимума более чем в 2,7 раза.

Активная работа в решении вопросов оплаты труда проводится и в рамках Приморской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия по РСТО), осуществляющей свою деятельность в соответствии с краевым законом «О Приморской краевой трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» от 08.08.2003г. № 66-КЗ.

В 2011 году было подписано трехстороннее соглашение между профсоюзами, работодателями и Администрацией края о регулировании социально-трудовых отношений на 2011–2013гг. Сторону работодателей представляли только два региональных объединения общероссийских общественных организаций: «Союз машиностроителей» и «Опора России».

ФППК и Администрация края активно работали над привлечением объединений работодателей к социальному диалогу на краевом и муниципальном уровнях. Были обращения в СМИ к работодателям, привлечение к

работе над нормативно-правовыми актами в рабочих комиссиях в рамках Комиссии по РСТО.

В 2014 году было подписано действующее краевое трехстороннее соглашение на 2014–2016 годы и подписантами со стороны работодателей стали уже 5 крупных общественных объединений края (НП «СРО «Альянс строителей Приморья»; РСПП «Конгресс промышленников и предпринимателей (работодателей) «Приморье»; Приморские региональные отделения общероссийских общественных организаций «Союз машиностроителей России», «Опора России» и «Деловая Россия»).

Однако за период с 2011 по 2014гг. на территории края из 34 муниципальных образований количество созданных комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, где объединения работодателей и профсоюзов принимают активное участие в разработке и обсуждении нормативно-правовых актов, программ социально-экономического развития территорий и иных актов снизилось с 19 до 14. Органы муниципальных образований в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ должны рассматривать и учитывать решения органов социального партнерства при принятии правовых актов территории. Следовательно, только 56% от общего количества принятых нормативно правовых актов в муниципальных образованиях края соответствуют требованиям действующего законодательства.

В связи с этим председателем ФППК В.В. Пинским и губернатором края В.В. Миклушевским было подписано Обращение к главам администраций муниципальных районов, городов, руководителям предприятий и профсоюзным организациям об активном участии в трехсторонних комиссиях для формирования конструктивного социального диалога.

В действующее краевое трехстороннее Соглашении была включена норма, устанавливающая обязанность сторон обеспечить среднекраевой размер заработной платы, превышающий величину прожиточного минимума трудоспособного населения не менее, чем в 3,2 раза.

МРОТ и МЗП по-прежнему остаются одной из самых болезненных тем. Вопрос о составе МРОТ возник после принятия поправок в Трудовой кодекс РФ, в т.ч в ст. 129 ТК РФ. Профсоюзы убеждены, что, учитывая контекст этой статьи, определяющей структуру заработной платы, никакого другого толкования МРОТ не должно быть.

Табл. 1. Соотношение минимального размера оплаты труда (МРОТ) и прожиточного минимума (ПМ) в Приморском крае

Данные на	МРОТ (руб.)	ПМ (руб.)	соотношение %
01.01.2010г.	4330	7811,0	55,3
01.06.2011г.	4611	8332,5	55,33
01.01.2012г.	4611	8332,5	55,33
01.01.2013г.	5202	9915,5	52,5
01.01.2014г.	5554	10884,5	51,5
01.01.2015г.	5965	12896,0	46,25

Вместе с тем, недобросовестные работодатели (как государственные, так и частные) начали толковать понятие МРОТ в свою пользу, стремясь впихнуть в МРОТ и стимулирующие, и компенсационные выплаты.

27 января 2014 года Соглашение между профсоюзами, работодателями и Администрацией Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 2014–2016 годы было подписано сторонами.

Данным соглашением п.3.2. предусмотрено, что «минимальная заработная плата устанавливается Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Приморском крае». Однако подписание регионального Соглашения о МЗП по решению Администрации края не произведено до настоящего времени.

Из 9 субъектов, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, только в Приморском крае не принято Соглашение о МЗП. Представители 4 объединений работодателей, в состав которых входят 353 организации, поддержали инициативу принятия соглашения о МЗП.

Кроме того, на федеральном уровне принимаются отраслевые (межотраслевые) соглашения, которыми устанавливаются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).

В действующих в настоящее время отраслевых соглашениях базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда установлена в основном не ниже минимального размера оплаты труда. Так за период с 2010 года по 2015 год МРОТ, действующий на территории края, уменьшился на 10% и составляет 46% от ПМ. Стоит отметить, что работа профсоюзов над увеличением минимальной оплаты труда на уровне прожиточного минимума в Приморском крае продолжается.

ФППК принимает активное участие в реализации указов Президента РФ №597 от 7.05.2012г., №761 от 1.06.2012г. и №1688 от 12.12.2012г. в части повышения оплаты труда работников бюджетной сферы.

В Приморском крае с учетом мнения сторон социального партнерства, одобрения, полученного от общественных экспертных советов, приняты и вступили в силу нормативные правовые акты по вопросу введения отраслевых систем оплаты труда с 01 сентября 2013 года, которые содержат основополагающие принципы, определяющие стратегию в области оплаты труда в государственных учреждениях Приморского края.

Распоряжением Администрации Приморского края от 27.02.2013г. №52а-ра утверждены планы мероприятий «дорожные карты» повышения качества услуг в отраслях бюджетной сферы, в которых предусмотрены параметры поэтапного повышения средней заработной платы работников учреждений социального обслуживания, здравоохранения, образования и науки, культуры с 2013 по 2018 года в соответствии с указами Президента РФ. Введение отраслевых систем оплаты труда позволило увеличить гарантированную часть заработной платы «оклад и компенсационные выплаты», а также позволило руководителям учреждений устанавливать стимулирую-

щие выплаты без ограничения предельными размерами в зависимости от выполнения показателей эффективности работы, что является основным условием для повышения оплаты труда работников. Были сохранены надбавки за выслугу лет в размере 25% окладов за работу в государственных учреждениях здравоохранения и образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности Приморского края.

Краевыми профсоюзными организациями Приморского края организован и проводится мониторинг заработной платы работников подведомственных учреждений. По результатам которого, профсоюзы обращаются в надзорные структуры для устранения нарушений поэтапного повышения заработной платы работников бюджетной сферы. План мероприятий «дорожные карты» по повышению средней заработной платы работников учреждений бюджетной сферы с 2013 по 2018 года до уровня средней заработной платы по региону под контролем профсоюзов и в целом исполняется.

Действия профсоюза привели к изменению ситуации и в организациях связи: с 1 февраля 2014 года заработная плата работников «Почты России» была увеличена на 10-20%.

Для защиты трудовых прав членов профсоюза и эффективного взаимодействия между органами исполнительной власти Приморского края и ФППК подписаны соглашения с Прокуратурой, Государственной инспекцией труда, Отделением пенсионного фонда.

В Приморье реализуется проект «Декларирование деятельности организаций по реализации трудовых прав работников» для обеспечения соблюдения и защиты трудовых прав работников в организациях, осуществляющих деятельность на территории края. По инициативе профсоюзов в новое положение проекта, подписанном сторонами социального партнерства 21 февраля 2014 года, одним из пунктов для участия включен «наличие первичной профсоюзной организации».

Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников, формируется Государственной инспекцией труда в Приморском крае и размещается на её официальном сайте. Работодателям – участникам проекта, вручается «Сертификат доверия», являющийся визитной карточкой руководителя–профессионала, способного взять на себя ответственность за безопасность жизни и деятельности работников. В настоящее время реестр включает 76 организаций.

В соответствии с подписанным планом сокращения задолженности по выплате заработной платы Администрацией Приморского края в 2013 году и в рамках социального партнерства, ФППК еженедельно направляет информацию о ситуации на рынке труда в Департамент труда и социального развития ПК.

В рамках подписанных соглашений о сотрудничестве с Прокуратурой Приморского края еженедельно ФППК информирует о ситуации на рынке труда. По результатам мониторинга ситуации на рынке труда про-

куратурой проводится работа по предотвращению задолженности по заработной плате.

Профсоюзы приморья принимают активное участие в обсуждении и принятии социально значимых нормативно правовых актов. В марте 2013 года Комиссия по РСТО рассмотрела и одобрила изменения в краевой закон «О потребительской корзине Приморского края» в результате чего величина прожиточного минимума в крае увеличилась с 1 квартала 2013 года на 1364 рубля, что составляет 25%.

Табл. 3. Покупательная способность

ПОКУПАТЕЛЬНАЯ СПОСОБНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ									
	Стоимость фиксированного набора товаров и услуг (руб.)			Среднедушевые денежные доходы населения (руб.)			Количество наборов и услуг, которые возможно приобрести (шт.)		
	2011	2014	2015	2011	2014	2015	2011	2014	2015
РФ	9183	11193	12953	20504	22693	27754	2,23	2,02	2,14
ДФО	11819	14471	16540	23260	24402	32253	1,95	1,68	1,95
Приморский край	11001	13863	15757	20308	29386	33529	1,84	2,12	2,12
ПОКУПАТЕЛЬНАЯ СПОСОБНОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ									
	Стоимость фиксированного набора товаров и услуг (руб.)			Средний размер пенсии (руб.)			Количество наборов и услуг, которые возможно приобрести (шт.)		
	2011	2014	2015	2011	2014	2015	2011	2014	2015
РФ	9183	11193	12953	8990	10891	12400	0,98	0,97	0,95
ДФО	11819	14471	16540	9732	12848	16292	0,82	0,88	0,98
Приморский край	11001	13863	15757	9300	11087	12150	0,84	0,79	0,77

13 марта 2013 года была сформирована краевая трехсторонняя рабочая группа по вопросу перехода на отраслевые системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений. Результатом работы рабочей группы стало принятие постановления Администрации Приморского края № 168-па от 08.05.2013г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» с учетом предложений профсоюзной стороны.

Активно ФППК участвовала в разработке предложений о внесении изменений в краевой Закон «О социальной поддержке льготных категорий граждан, проживающих на территории Приморского края», а также в Постановлении Губернатора «Об утверждении Положения о порядке и условиях присвоения почетного звания «Ветеран труда Приморского края» в Приморском крае». Были выработаны критерии для его присвоения, например стаж работы на территории. 3410 жителей Приморья с момента принятия Постановления получили почетное звание «Ветеран труда Приморского края».

Профсоюзы активно участвовали в обсуждении государственных программ «Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края на 2013-2017 годы», «Содействие занятости населения Приморского края на 2013-2017 годы» и др.

Несмотря на существующие социально-экономические сложности, конструктивный диалог сторон социального партнерства в решении проблем оказал позитивное влияние на обеспечение социальной стабильности.

ФППК выступила с законодательной инициативой о принятии закона «О социальном партнерстве в Приморском крае». Основной целью принятого 17 декабря 2014 года закона является создание правовых условий для развития и совершенствования системы социального партнерства в регионе и муниципальных образованиях.

Координаторы и представители сторон территориальных трёхсторонних Комиссий по РСТО включены в состав рабочих групп и межведомственных комиссий, созданных в городских округах и муниципальных районах края, с целью осуществления согласованной политики в сфере труда, занятости, создания новых рабочих мест, повышения уровня и качества жизни населения, обеспечения и защиты трудовых прав граждан.

Работа, проводимая сторонами социального партнёрства по согласованию интересов органов власти, работодателей и профсоюзов способствовала предупреждению возникновения конфликтных ситуаций по вопросам социально-трудовых отношений в организациях, осуществляющих деятельность на территории края. За период с 2010 по 2015 гг. включительно не было зарегистрировано ни одного заявления о коллективных трудовых спорах в соответствии со ст. 407 Трудового кодекса РФ на территории Приморья.

Еще одна проблема, которая находится в постоянном поле зрения Федерации профсоюзов Приморского края – привлечение иностранной рабочей силы. В соответствии с постановлением Губернатора края № 40-пг от 22.02.2007г. «О межведомственной Комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников на территории Приморского края» вопросы согласования потребности в привлечении иностранных работников и предложений о квоте на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Россию в целях осуществления трудовой деятельности и квоте на выдачу иностранным гражданам, прибывшим в РФ в порядке, не требующем получения визы, разрешений на работу рассматриваются на заседаниях межведомственной Комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников на территории Приморского края. ФППК принимает активное участие в работе Комиссии, удается отстоять требования об отклонении заявок работодателей, привлекающих рабочую силу низкой квалификации, устанавливающих размер заработной платы ниже прожиточного минимума в субъекте. Количество иностранных граждан, прибывающих на территорию Приморского края для работы на предприятиях и индивидуальных предпринимателей снизилось за 5 лет на 34%.

Заканчивая выступление, хочу отметить, что в Приморском крае реализация стандарта достойного труда в сфере социального партнерства осуществляется на должном уровне.

Зиновьева Н. Н.

Мониторинг рынка труда как индикатор стандартов достойного труда

Зиновьева Нина Николаевна – руководитель департамента международного сотрудничества и организационной работы Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

При продвижении и реализации стандартов достойного труда мониторинг рынка труда имеет важное значение как индикатор. Федерация профсоюзов Приморского края ведет профсоюзный мониторинг рынка труда с 2008 года. И если сначала целью мониторинга было выявление горячих точек и кризисных явлений в экономике, то сегодня его главная задача – обобщение фактов нарушений трудовых прав работников, анализ экономической ситуации в регионе, предотвращение социальных взрывов. Сбор сведений проходит еженедельно, информация поступает от членских организаций ФППК, председателей Координационных Советов и первичных организаций. Данные мониторинга направляются в ФНПР, Прокуратуру Приморского края, Трудовую инспекцию, публикуются на сайте Федерации профсоюзов Приморского края. Всего за период с 2011 года по июнь 2015 года были опубликованы данные 216 мониторингов.

Информацию из наших мониторингов активно берут для своих публикаций средства массовой информации. В нашей практике есть примеры, когда достаточно было просто озвучить проблему, чтобы ею заинтересовались и начали решать. Со стороны работодателей всегда есть реакция на публикации. Прежде всего, они пытаются устранить проблему путем давления на профсоюз и профсоюзного лидера, но если видят за ними отраслевую организацию и другие вышестоящие органы, начинается работа над проблемой. Мониторинг позволяет профсоюзным лидерам быть в курсе трудовых конфликтов в коллективах и уметь прогнозировать ситуацию.

Защищая людей, мы использовали коллективные действия, подавали судебные иски, готовили обращения в Прокуратуру, Гострудинспекцию, Приморскую краевую трехстороннюю комиссию, Администрацию края, в Законодательное Собрание Приморского края к Президенту России и премьер-министру Российской Федерации.

Итак, с какими проблемами рынка труда чаще всего сталкивались профсоюзные организации края в 2011–2015 годах. Все пять лет нам пришлось бороться с задержками выплаты зарплаты, это проблема номер один в Приморье, за индексацию и повышение оплаты труда. Наши люди теряли деньги, работая в режиме неполной рабочей недели, находясь в простое. Их рабочие места были сокращены. Работодатели активно боролись с профсоюзом.

Задержки выплаты заработной платы. В разное время 13 отраслевых профсоюзов поднимали этот вопрос в мониторинге. Рекордсменом стал коллектив дальнегорской горно-химической компании «Бор». Информация о задержках зарплаты здесь публиковалась практически в каждом выпуске. Это говорит о том, что люди из года в год живут в ожидании своей зарплаты. Продолжительность задержек заработной платы на «Боре» в 2012–2013 годах, например, составила от 4 до 18 дней. Сумма долга по заработной плате в этот период составляла от 3 до 39 миллионов рублей. От 146 до 381 работника предприятия приостанавливали работу в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии со статьей 142 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Табл. 1. Задержка зарплаты в Приморском крае (количество упоминаний в мониторинге ФППК)

	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	1 полугод. 2015г.
Образование	11	18	22	32	16
Здравоохранение	4	22	13	26	
Культура	-	10	6	44	3
Химическая промышленность	35	30	29	12	18
Горно-металлургическая промышленность	11	-	2	14	3
Автомобильный транспорт и дорожное хозяйство	4	22	42	15	9
Судостроение	25	4	-	-	-
Энергетика	-	1	21	49	17
Торговля и общественное обслуживание	-	11	-	-	-
Жизнеобеспечение	-	-	3	-	-
Строительная отрасль	-	-	8	20	-

Постоянные неплатежи фиксировались в образовании, здравоохранении, энергетике, автотранспорте, жизнеобеспечении, культуре, химической промышленности, судостроении, металлургии и строительстве.

Вторая распространенная проблема – **борьба за повышение заработной платы и ее индексацию.** Она характерна для целого ряда отраслей. Если в коллективных договорах не оговорены дата выплаты заработной платы и механизм ее индексации, работодатель получает возможность поступать, как ему вздумается. Попытки внести изменения в документ чаще всего отвергаются либо работодатель затягивает переговорные процессы, что влечет за собой недовольство трудовых коллективов и профсоюзов.

В 2011–2015 годах акции протеста в борьбе за выполнение или подписание коллективного договора проводили профсоюзы Ярославской ГРК (Хорольский район), Разреза «Лучегорский» Росуглепрофа, ЛУЖТ и Приморской ГРЭС, ОАО «Евраз Находкинский Морской Торговый Порт», ОАО «Дальэнергоремонт» и других предприятий.

Самая масштабная акция за изменение отраслевого тарифного соглашения была проведена Всероссийским «Электропрофсоюзом». Впервые за много лет работодатели отрасли провалили кампанию по подписанию отраслевого тарифного соглашения, отказавшись вести переговоры по повышению заработной платы энергетиков, и только коллективные действия помогли изменить ситуацию.

Самые жаркие кампании по повышению заработной платы проходили в профсоюзах бюджетной сферы, и связано это было с переходом на новую систему оплаты труда. Биться приходилось за каждую надбавку. Так, совместными усилиями профсоюза, администрации Приморья и депутатского корпуса края, а также при поддержке губернатора края в 2013 году удалось добиться сохранения надбавки работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, в размере 25% к должностному окладу.

Профсоюз активно боролся за поправки к Закону «Об образовании», причем не только на юридическом поле, но и с помощью коллективных действий, обращений к депутатам Государственной Думы.

Приморская организация профсоюза культуры активно занималась вопросом повышения зарплаты работников культуры. Даже прошедшая в отрасли в 2012 году индексация не снизила ее остроты. Затраты на содержание работников культуры лежат исключительно на бюджетах муниципальных образований. Почти все эти бюджеты дотационные. Средств не хватает, а это значит, что вновь потребуются оптимизация учреждений культуры. Вновь пройдут сокращения, что недопустимо. Только за последние несколько лет число работающих в отрасли сократилось на треть! Профсоюз выступает за изменения 131-го федерального закона!

Большую работу по оптимизации заработной платы и условий труда приморских медиков пришлось проделать в 2012–2013 годах Приморской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ. Были предприняты энергичные попытки побудить руководство края к пересмотру действующих в отрасли норм. Решения Пленума организации по этому вопросу были направлены губернатору края и в апреле 2013 года для государственных учреждений, работающих в системе ОМС, были на 10 % увеличены тарифы на медицинские услуги. Из краевого бюджета было выделено более 400 млн руб для финансирования скорой медицинской помощи.

Профсоюз также направил обращения губернатору края о сохранении в учреждениях здравоохранения надбавки за выслугу лет, повышение минимального размера оклада медицинского и фармацевтического персонала, повышение на 25 % оклада за работу в государственных учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности. Эти предложения были учтены в новой отраслевой системе оплаты труда.

По рекомендации профсоюза, краевая администрация утвердила Перечень учреждений, подразделений и должностей работников, имеющих

право на доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда. В этом документе предусматриваются повышающие коэффициенты к окладам медицинских работников госпиталей для ветеранов войн и специальных отделений больниц, работников домов ребенка, а также медработников отделений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Также совместно с департаментом здравоохранения администрацией было проведено совещание по разработке новой отраслевой системы оплаты труда. В результате – в июле 2013 года департамент вместе с профсоюзом медиков разработал и довел до государственных учреждений здравоохранения рекомендованные оклады и повышающие коэффициенты к ним по профессионально-квалификационным группам.

Повышение реального содержания зарплаты и ее безусловная индексация – стали целью акции, которую организовали профсоюзные активисты предприятий связи Приморья. Они инициировали сбор подписей и за короткое время собрали более трех тысяч. Требования, с которыми согласились 60 % всех работающих в отрасли, были направлены руководству ФГУП «Почта России». Действия профсоюза привели к изменению ситуации, с 1 февраля 2014 года заработная плата работников «Почты России» была увеличена на 10-20%. Однако проблема не решена окончательно. Положение с зарплатой не стало менее критическим. Из-за решения о дифференцированном подходе к повышению окладов, а также внесения изменений в Положение о вознаграждении работников филиалов ФГУП «Почта России» за оказание сетевых услуг.

Профсоюзы считают, что необходимо внести изменения в Трудовой кодекс РФ, предусматривающие проведение обязательной индексации заработной платы работникам всех предприятий, независимо от источников их финансирования и формы собственности, не реже одного раза в год на уровень не ниже фактических размеров инфляции. С такой инициативой выступил Российский профсоюз железнодорожников, который отметил, что в 2014 году по отношению к 2013 году практически во всех подразделениях железной дороги реальная заработная плата снизилась. Произошло это и потому, что впервые за несколько лет работодатель индексировал зарплату в размере ниже фактического роста цен. Инициативу поддерживают все отраслевые профсоюзы края. В течение 2015 года идет сбор подписей за решение этого вопроса.

В сфере ЖКХ работодатели края применяли такую форму экономии фонда заработной платы как **перевод на неполную рабочую неделю** на срок до полугода. Полную рабочую неделю оставляют только на время отопительного сезона. Простой мы фиксировали в химической и металлургической промышленности. В Ярославской горнорудной компании в течение прошлого года простой объявлялся четыре раза на 1–2 месяца. Закончилось все это «консервацией» предприятия 31 декабря и потерей работы для 800 человек.

Еще одна актуальная проблема нашего мониторинга – **сокращение рабочих мест, реорганизация и закрытие предприятий**. За 2011–2015 годы мы работали с рядом отраслевых профсоюзов, отстаивающих право людей на труд, и требовали проводить сокращения строго по закону.

Табл. 2. Сокращения рабочих мест в Приморском крае (по данным профсоюзного мониторинга)

Всего сокращено	2012 год	2013 год	2014 год	1 полугод. 2015 г
8196	1127	1736	2549	2784

Для профсоюзов края главным ударом стали глобальные сокращения рабочих мест в горно-металлургической отрасли и в угледобыче. В ряде случаев, как в пос. Ярославский, это стало трагедией местного масштаба. Сложной остается ситуация в Михаловском районе, где без работы остались тоже сотни человек – члены Росуглепрофсоюза. Сокращений на этих двух предприятиях избежать не удалось, но профсоюзы смогли выбить для людей все, что можно было в этой ситуации.

В этих тяжелейших условиях профактиву ОАО «Приморскуголь» пришлось, преодолевая сильнейшее сопротивление со стороны работодателя, добиваться заключения нового коллективного договора на выгодных для трудящихся условиях. Всего, по данным профмониторинга, с 2012 года по июнь 2015 года было сокращено 8196 рабочих мест, и, что тревожно, за первое полугодие 2015 года сокращено рабочих мест больше, чем в 2014 году за весь год!

Реальный масштаб сокращений в крае больше и часто не учтен ни в каких данных. Не желая привлекать к себе внимания властей, работодатели расторгают договоры с работниками по соглашению сторон, а не по сокращению штата. Чем это грозит работнику, он, возможно, осознает не сразу. Соглашаясь на денежные выплаты по «соглашению сторон», человек теряет право сразу получить статус безработного, пособие, пройти переквалификацию как безработный за счет государства.

Основной причиной сокращения рабочих мест в крае является падение производства в ведущих отраслях и ликвидация предприятий. По мнению отраслевых профсоюзов, решение проблемы есть, но оно находится в плоскости волевых решений властей. В таких регионах, как наш, со сложными климатическими условиями, работой должны быть обеспечены люди, живущие на этой территории. Каждое рабочее место – на вес золота!

Простой и борьба с профсоюзом – эти проблемы мониторинг тоже фиксирует нередко. Часто все перечисленные проблемы и попытки найти их решение, достучаться до работодателя и власти становятся причиной борьбы с профсоюзом на отдельно взятых предприятиях. Задача профсоюза – перевести разборы конфликтов в комиссии по трудовым спорам.

Поэтому мониторинг рынка труда – как индикатор стандартов достойного труда – является важным инструментом в деятельности ФППК.

Усова М. И.

Роль информационной работы в продвижении стандартов достойного труда (региональный аспект)

Усова Маргарита Ильинична – руководитель департамента информации и анализа Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

Рассматривая роль информационной работы в продвижении стандартов достойного труда, напомним слова председателя ФНПР М.В.Шмакова на Всероссийском семинаре информационных работников ФНПР 15 мая 2013 года во Владивостоке: «Наши оппоненты делают все, чтобы принизить имидж профсоюзов, поддержать негативные высказывания о профсоюзах.... Информационная работа в профсоюзах в этих условиях является одной из самых важных задач. Нам надо вести свою достаточно агрессивную информационную политику».

Главная задача российских профсоюзов в новых экономических условиях – это увеличение членства профсоюзных организаций и повышение имиджа профсоюзов. Необходимо активно продвигать профсоюзную идеологию, используя все информационные ресурсы¹.

IX съезда ФНПР определил информационную работу как «неотъемлемый инструмент решения уставных задач, равный по значимости главным направлениям профсоюзной работы»².

Цель всей информационной работы Федерации профсоюзов Приморского края – формирование репутации узнаваемой и уважаемой организации. Общество должно не только знать слово «профсоюзы», но и прочно удерживать в сознании мысль о том, что именно профсоюзы стоят на защите интересов трудящихся. Если мы называем проблему в какой-то отрасли экономики, значит, все ресурсы власти, правоохранительных органов и активистов должны быть направлены на ее решение. Все что мы предлагаем на суд общественности, все темы наших публикаций и выступлений в средствах массовой информации – социально значимые. Профсоюзы слов на ветер не бросают, за каждым нашим комментарием в прессе – надежды и чаянья членов профсоюза края на справедливую оплату труда, достойные условия жизни, процветание Приморья.

¹ Всероссийский семинар информационных работников ФНПР «Информационное взаимодействие профсоюзных организаций. Практика применения Рекомендаций постоянной комиссии Генсовета ФНПР по информационной работе». Информ. ресурс <http://www.fnpr.ru/n/241/7954.html>

² Резолюция IX съезда ФНПР «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов»

Конечно, огромная роль в этом процессе принадлежит средствам массовой информации. Можно смело говорить о том, что за последние 10 лет работы Федерации сформирован круг СМИ, которые активно пишут на профсоюзные темы и используют информацию, полученную от профсоюзов для своих аналитических обзоров на социальные, экономические и производственные темы. Данные мониторинга рынка труда, который ФППК ведет с 2009 года, еженедельно становятся самым популярным информационным поводом для заметок в местных и федеральных изданиях, сюжетов для ТВ и радио.

Рис. 1. Федерация профсоюзов Приморского края в средствах массовой информации и интернет-ресурсах.

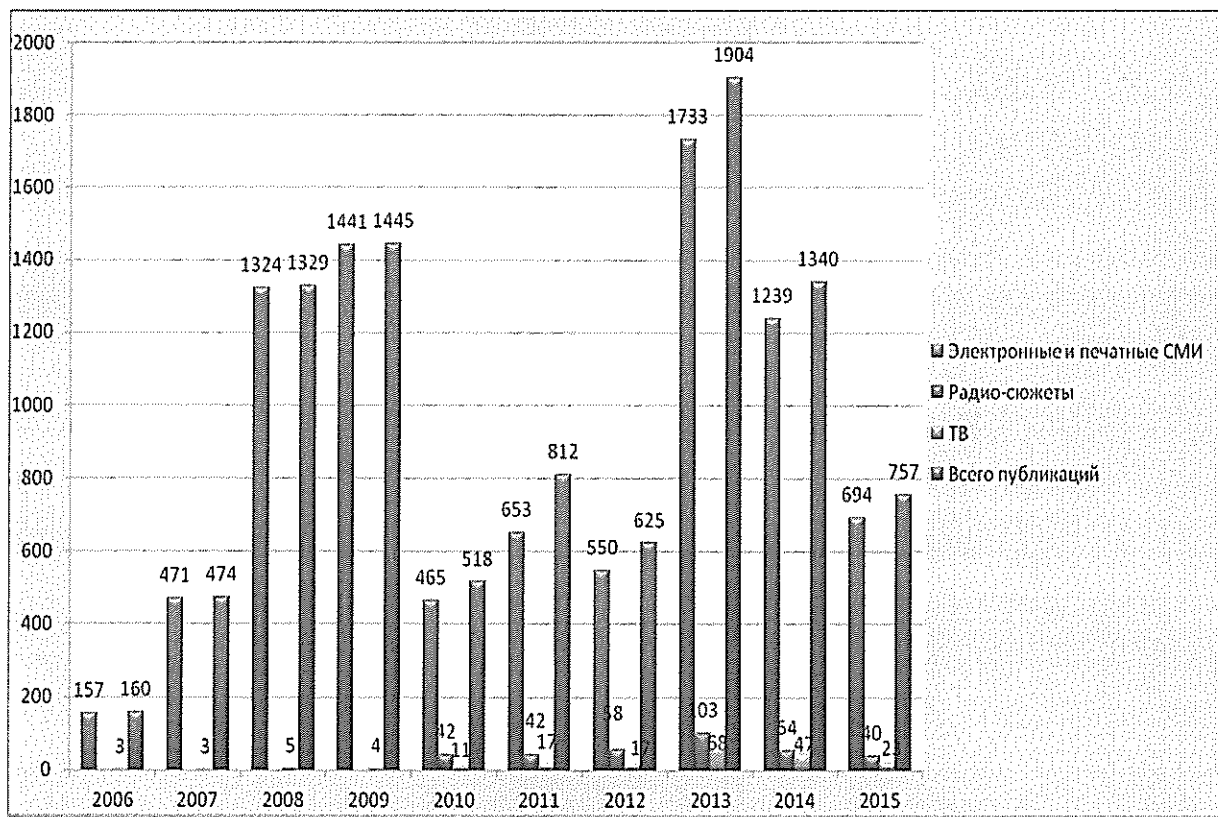


Табл.1. Федерация профсоюзов Приморского края в средствах массовой информации и интернет-ресурсах

Годы	Электронные и печатные СМИ	Радио-сюжеты	ТВ-сюжеты	Итого
2006	157	-	3	160
2007	471	-	3	474
2008	1324	-	5	1329
2009	1441	-	4	1445
2010	465	42	11	518
2011	653	42	17	812
2012	550	58	17	625
2013	1733	103	68	1904
2014	1239	54	47	1340
2015 (до 01.08.2015)	694	40	23	757

Требую комментарии чиновников и руководителей предприятий о задержках заработной платы, увольнениях персонала, ликвидации предприятий, журналисты заставляют их немедленно реагировать на нашу информацию. В результате широкого освещения над проблемой начинают работать. Чудесным образом находятся деньги на зарплату работникам и виновные в задержке.

Мониторинг, как и другие новости, публикуются на официальном сайте ФППК. Только в разделе события за период с 2010 по август 2015 года были размещены 957 публикаций. В среднем – 2–4 новые темы в неделю, которые немедленно дублируются информационными агентствами печатными и электронными СМИ или становятся поводом для их собственных расследований. Рост количества публикаций на сайте ФППК дает синхронный многократный рост публикаций в средствах массовой информации.

Наибольший интерес СМИ вызывают темы, связанные с нарушениями трудовых прав работников, которые имеют серьезные негативные последствия для социального благополучия региона. В 2013 гг. количество публикаций в СМИ на наши темы возросло более чем в три раза. «Всплеск» дали «острые» темы. Местные и федеральные СМИ активно освещали борьбу за рабочие места, сокращаемых угольщиков. Для Михайловского района Приморья потеря работы сотен мужчин работоспособного возраста стала огромной проблемой. Активно освещалась тема массовых сокращений персонала в авиакомпании «Владивосток Авиа» и закрытия градообразующего предприятия – Ярославской горно-рудной компании – в Хорольском районе, а также борьбы профсоюза с задержками зарплаты в Горно-химической компании «Бор», г.Дальнегорск, и профсоюза работников здравоохранения Приморья за зарплаты медиков, связанные с новой системой оплаты труда. Тенденция сохранилась и в последующие два года.

Анализ характера публикаций о профсоюзах Приморья в СМИ за последние 10 лет показывает многократный рост в периоды конфликтов и активных действий профсоюзов в кризисные 2008-2009 гг. Одной из таких «тем года» стала борьба профсоюза в Светлогорье за сохранение рабочих мест на фактически единственном предприятии поселка. В 2011 году – рост публикаций был также связан с вхождением профсоюзов в Общероссийский народный фронт и участием в праймериз и выборах депутатов Законодательного собрания Приморского края и Государственную Думу РФ.

Добавим, что профсоюзные акции всегда привлекают внимание телекомпаний. Первый канал, НТВ, Общественное телевидение России, «Мир24», ТНТ, РенТВ, Вести Приморья, ОТВ, Интернет-ТВ Приморья «ПримТВ» – всегда освещают первомайские действия профсоюзов, профсоюзные форумы, которые ежегодно организует ФППК. 1 мая 2012 года все федеральные и местные телеканалы РФ первой новостью дня посчитали социомоб «Солидарность» во Владивостоке. Именно нам были посвя-

щены их репортажи о праздновании 1 мая в мире. 560 членов профсоюза в футболках с символикой профсоюза выстроились в слово «Солидарность» на площади Борцов за власть Советов. Такое произошло впервые в истории профсоюзного движения Приморье и России.

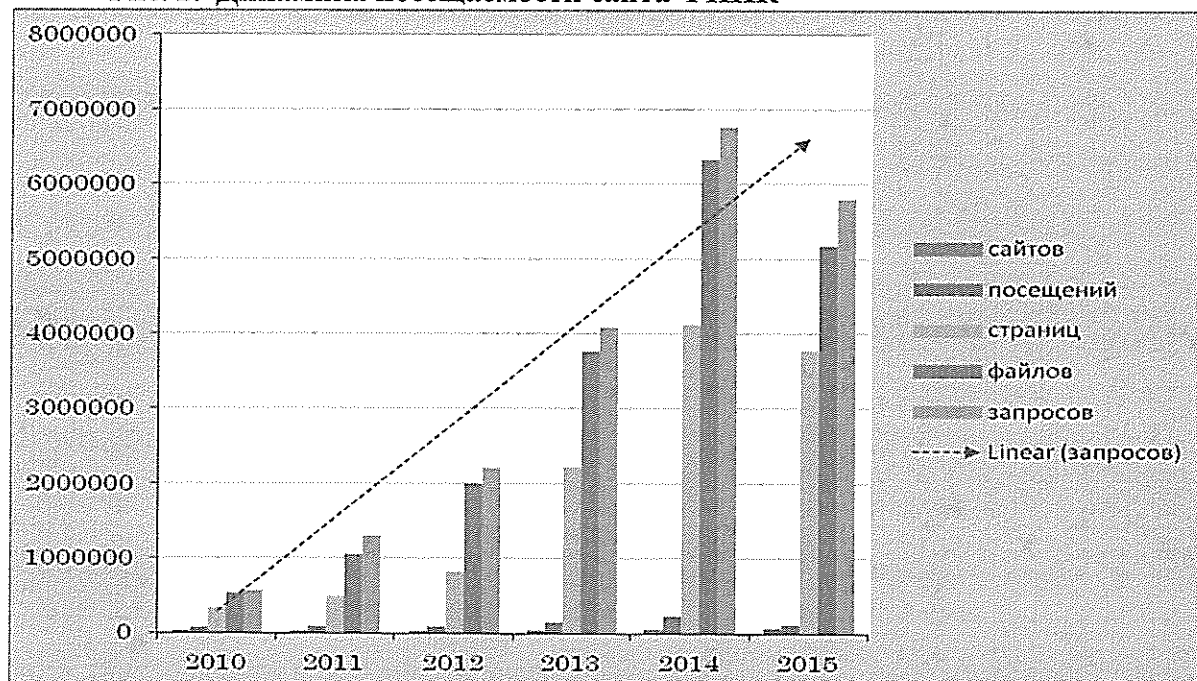
Акция была организована ФППК совместно с Центральной профсоюзной газетой «Солидарность». Сейчас снятый в этот исторический для профсоюзов день ролик используется для рекламы подписки на «Солидарность». Кадры с этой акции стали основой для нашего корпоративного календаря, выпуск таких календарей, стал неотъемлемой частью пиар-работы ФППК. Акция стала частью запланированной работы над увеличением подписки на газету «Солидарность» в крае, которая продолжилась в течение года и дала результаты. Со 163 экземпляров в 2011 году она выросла более чем в 2 раза в марте 2012 года и продолжала расти в 2013–2014 годах до 553 экземпляров.

Официальный сайт ФППК, формат которого изначально предназначался для работы именно с прессой, становится полноценным СМИ. С соответствующим объемом и уровнем подготовки новостей. Новости ФППК индексируются в поисковиках в Интернете. ФППК заключила договор с Интерфаксом, и это издание использует нашу информацию в своей системе «СКАН», которая консолидирует данные о бизнесе в России, и с «Яндекс.Новости». Чтобы такое сотрудничество со стороны этих ресурсов было предложено, Интернет-издание должно отвечать определенным требованиям. Например, информация должна публиковаться с определенной периодичностью, оперативностью и иметь новостную ценность в информационном пространстве. Количество посещений сайта постоянно растет, к 2014 году этот показатель достиг почти 7 млн в год, растет и количество переданной посетителям сайта информации. Отметим, что рост популярности сайта связан с общей тенденцией развития доступности Интернета и полностью соответствует нашему прогнозу в 2006 году, когда в ФППК выбрала в качестве основного именно «Интернет-путь» продвижения идеи профсоюзов в массы. С 2006 года сайт ФППК уже дважды кардинально менялся. В его нынешней версии все события представлены более наглядно, широко используются фото, все наиболее активно обновляющиеся разделы вынесены на главную страницу.

Табл.2. Динамика посещаемости сайта ФППК

Годы	сайты	посещения	страницы	файлы	запросы	Кбайт
2010	22959	74454	325658	533691	565948	13557490
2011	25273	86241	483496	1052113	1304515	22155432
2012	35989	85296	828295	2008669	2212700	60045700
2013	47837	139620	2215727	3757871	4073548	130312978
2014	59769	231474	4126474	6327446	6756945	258299759
2015	67492	118786	3770690	5170640	5788750	243489229

Рис. 2. Динамика посещаемости сайта ФПЭК



При этом на информационную работу расходуется не более одного процента бюджета Федерации в год.

Оценивая значимость данного направления работы, лидер профсоюзов Приморья, депутат Государственной Думы РФ В.В. Пинский отметил: «Эффект от вложений в информационную работу ФПЭК намного превышает эффекты от всех остальных видов деятельности Федерации. В крае есть ряд историй, которые иллюстрируют это очень доступно. Профсоюзная организация может два года биться за выполнение пункта коллективного договора, объявлять об угрозе забастовки, вести официальную переписку, готовить толстые пачки документов, ходить в суды, ездить на разборки в головной офис компании в другом регионе, а потом выходит заметка в 30 строк на нашем сайте и директора, воюющего с профсоюзом, немедленно снимают с работы, а людям выплачивают все, чего они добились. Представьте на одной чашке весов – два года сложных мероприятий, в которых задействовано много людей, на другой – одна заметка. На мой взгляд, это лучший показатель эффективности» – добавил он.

Поэтому в продвижении стандартов достойного труда информационная работа как эффективный инструмент играет значимую роль.

Онисенков В. В.

Защита прав работников на безопасный труд в Приморском крае

Онисенков Валерий Валериевич – технический инспектор труда Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

Защита прав работников в Приморье на здоровый и безопасный труд – одна из приоритетных задач профсоюзов. И это право сегодня нуждается в профессиональной защите. Об этом говорят данные мониторинга, проводимого Федерация профсоюзов Приморского края в 2011–2015гг.

Контроль соблюдения работодателями требований по обеспечению безопасных условий труда профсоюзы осуществляют через создание на рабочих местах служб охраны труда, технических инспекций или введения должностей технических инспекторов, а также через участие представителей профсоюзов в работе краевой межведомственной комиссии по охране труда, и в таких же комиссиях в муниципальных образованиях края.

Основные проблемы, над которыми работали комиссии по охране труда: предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контроль процедуры специальной оценкой условий труда; проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Одной из действенных мер остается месячник по охране труда в рамках мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда, который ФППК проводит ежегодно. Результат участия отражен в табл.1.

Табл. 1. Нарушения в сфере охраны труда в Приморском крае

Год	первичные профорганизации, принявшие участие в месячнике по охране труда	Проверки, проведенные профорганизациями в ходе месячника	выявленные в ходе проверок нарушения	предъявленные работодателю требования об устранении нарушений
2011	978	720	780	630
2012	988	630	540	420
2013	1027	850	1070	820
2014	1040	888	1148	952
1 кв 2015	1051	598	1046	612

В большинстве случаев выявленные нарушения устраняются работодателями в период проведения месячника. Добавим, что они проходят по традиционно сложившейся системе: разъяснительная и агитационная работа сочетается с проверкой состояния охраны труда на рабочих местах, избранием новых общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обучением профактива вопросам контроля состояния охраны труда.

Анализ выявляемых в ходе проверок нарушений по охране труда, допускаемых работодателями и их структура, показывает, что одно из основных направлений государственной политики в области охраны труда, а именно – обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работни-

ков – не нашло еще полной реализации.

Кроме того, профсоюзы участвовали в процессе государственной экспертизы условий труда. Только в I квартале 2015 года председатели Координационных советов организаций профсоюзов ФППК совместно со специалистами по государственному управлению охраной труда муниципальных образований провели 52 государственные экспертизы условий труда (в 2014г.– 267 экспертиз; в 2013г.– 326; в 2012г.– 293; в 2011г.– 188). В ходе экспертиз было выявлено 419 нарушений в сфере охраны труда (за 2014 г.– 1493 нарушения; 2013г.– 2165; 2012г.– 2060; 2011г.– 958).

Нарушения в этой сфере выявляли в ходе проверок органы государственного контроля (надзора). Так в I кв. 2015 года выявлено 953 нарушения (2014г. – 3884; 2013г. – 3931; 2012г. – 3550; 2011г. – 3973).

Основной причиной многочисленных нарушений государственных нормативных требований по охране труда продолжает оставаться недооценка руководителями предприятий необходимости проведения систематической работы по охране труда.

Для координации действий структур в области охраны труда в I кв. 2015 года в 33 муниципальных образованиях с участием профсоюзных представителей в качестве членов комиссий проведены заседания межведомственных комиссий по охране труда. На заседаниях рассмотрено 130 вопросов (2014г. – 422; 2013г. – 374; 2012г. – 365; 2011г. – 346).

Для организации совместных действий профсоюзов и работодателей, по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, в I кв. 2015 года в 4938 организациях края созданы и работают комиссии (комитеты) по охране труда (2014г.– в 4931; 2013г.– в 4512; 2012г. – в 4415; 2011г. – в 4156).

В I кв. 2015 года уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов избраны в 5443 организациях (2014г.– в 5450; 2013г. – 5246; 2012г. – 5129; 2011г.–4156).

Профсоюзные организации края контролируют проведение периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда и подлежащих обязательному периодическому медосмотру. По состоянию на I кв. 2015г. их количество составило – 54487 человек, прошли медосмотр меньше половины – 24809 человек

ФППК в составе специальных комиссий участвует в расследовании тяжёлых и смертельных несчастных случаев на производстве. Цель участия – обеспечить объективность расследования в интересах работников. Количество тяжелых несчастных случаев имеет небольшую отрицательную динамику. Если в 2011г. на предприятиях края было зарегистрировано 156 таких случаев, в 2012г. – 134; 2013г. – 126, 2014г. – 113.

Анализ видов происшествий, приведших к травмированию работников, показывает, что 75% из них это: падение пострадавшего с высоты, воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин, падение, обрушение, обвалы предметов, материалов и т.п.

Комиссии выявили следующие причины несчастных случаев на производстве с тяжёлыми последствиями: неудовлетворительная организация производства работ, нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств и нарушение правил дорожного движения, недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда, нарушение технологических процессов, неприменение работниками средств индивидуальной защиты, в том числе и из-за того, что эти средства не были предоставлены работодателями.

Отдельная тема в сфере охраны труда – Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28 декабря 2013, который ввел новую процедура в области охраны труда – «специальная оценка условий труда» (СОУТ), заменившую аттестацию рабочих мест по условиям труда. СОУТ – это система оценки условий труда, цель которой определение профессиональных рисков работников на основе идентификации опасностей, связанных с воздействием факторов производственной среды и трудового процесса, и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты.

Принципиальная позиция профсоюзов в связи с принятием закона – недопущение снижения гарантий и льгот работникам по результатам СУОТ. По мнению профсоюзов, закон выгоден именно работодателям, так как: допускает снижение класса вредности либо снятие этого класса по итогам СОУТ, и, таким образом, работодатель получит возможность отчислять меньший размер дополнительного тарифа в ФСС.

Ситуация не в пользу работников еще и потому, что задекларированные рабочие места по результатам СОУТ освобождаются от проверок государственной инспекции на срок до 5 лет и могут быть пролонгированы, если в организации нет несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Кроме того, по результатам СОУТ работодатель может быть освобожден от всех расходов, связанных с наличием вредных условий труда.

Табл. 2. Специальная оценка условий труда (СОУТ)

Год	Организации, в которых проведена СОУТ	Рабочие места, на которых проведена СОУТ	Рабочие места с оптимальными условиями труда	Рабочие места с вредными условиями труда
2014	1834	30075	22070 (73,4%)	8005 (26,6%)
1 кв. 2015	433	6068	4545 (74,9%)	1523 (25,1%)

Профсоюзы, в том числе в Приморье, уже фиксировали ситуации, при которых работники лишались льгот и гарантий, так как во время процедуры СУОТ не были предусмотрены замеры многих параметров, которые оказывают на работника вредное воздействие.

По мнению профсоюзов, методика проведения СОУТ не совершенна и нуждается в изменениях. Активная позиция профсоюзов, которые подготовили свои предложения в методику, были учтены.

Чукмасова Е. В.

Общественный контроль условий охраны труда и промышленной безопасности в организациях Нефтегазстройпрофсоюза России

Чукмасова Елена Витальевна – инженер по охране труда и промышленной безопасности, заместитель председателя комиссии по охране труда первичной профорганизации Приморского линейного участка магистрального газопровода ООО «Газпромтрансгаз Томск», г. Владивосток.

Профсоюзный комитет Приморского ЛПУМГ и руководство предприятия работают в одном направлении в целях недопущения травм на производстве, одним из которых является совместная работа с уполномоченными по охране труда от ГШО. При штатной численности на предприятии 230 человек, избрано на общем собрании 7 УПОТ, 4 из которых работают более 3-х лет.

Первым этапом в организации совместной работы инженеров по ОТиПБ и УПОТ является обучение. Для приобретения теоретических знаний в области охраны труда все УПОТ прошли обучение по курсу «Охрана труда». Ряд УПОТ обучались в Корпоративном институте ООО «Газпром трансгаз Томск» в г. Томске, вновь избранные УПОТ в 2015 году прошли обучение в Уссурийском центре охраны труда, средства, затраченные на обучение, были компенсированы Фондом социального страхования.

Но данного обучения недостаточно для выполнения обязанностей УПОТ в промышленном предприятии, т.к. при своей специфике имеется много подводных камней. Для этого ежегодно проводится обучающийся семинар, на котором УПОТ проходят как теоретическое обучение, так и практическое.

В своей работе УПОТ предприятия испытывали много проблем при составлении представлений по выявленным нарушениям. Для облегчения их труда и повышения качества проводимых проверок инженерами по ОТиПБ были разработаны т.н. «чек-листы». Чек-лист в своем формате разбит по трем направлениям: охрана труда, промышленная и пожарная безопасность, где отражены типичные нарушения со ссылками на пункты нормативных документов. Это позволило УПОТ на месте оформлять и выдавать представления об устранении нарушений, уменьшились временные затраты, улучшилось качество и уровень проверок.

УПОТ в своей деятельности содействуют созданию здоровых и безопасных условий труда. Большую часть время занимают разработкой рационализаторских предложений. Ежеквартально руководством руководителей подразделений выполняются утвержденные планы. Так уполномо-

ченный службы технологической связи П.Харичков, изучив инструкцию по охране труда при работе с персональным компьютером, разработал для дежурных службы связи подставку для ног в корпоративном стиле, что улучшило работу женского коллектива, снизило усталость и напряженность. Необходимо подчеркнуть, что УПОТ не только предлагают, но и доводят до завершающей стадии свои предложения, вложив при его реализации силы и идеи.

В соответствии с требованиями действующего в Обществе локально-нормативного акта ежемесячно на предприятии проводятся Дни безопасности труда, которые предусматривают проведение занятий, просмотр фильмов и видеороликов, согласно тематике месяца. Уполномоченные участвуют в комиссии по проведению данного мероприятия, принимают участие в итоговых совещаниях, вносят комиссии предложения. Доводят проблемные вопросы от рабочего коллектива.

В соответствии со спецификой и структурой организаций, а также сложившейся практикой в системе ПАО «Газпром» осуществляется пяти-уровневый административно-производственный контроль за состоянием охраны труда и промышленной безопасности. Уполномоченные принимают непосредственное участие в проведении данного контроля, как самостоятельно на 1-м уровне, так и в составе комиссии на 2-м и 3-м уровнях путем обследования и наблюдения за состоянием охраны труда на рабочих местах.

В филиалах Общества в целях повышения персональной ответственности и упорядочение контроля за соблюдением требований безопасности производства работ работниками функционирует система индивидуальной ответственности безопасности труда (СИОБТ). Основой данной системы является Карточка, включающая четыре Талона, которые изымаются за нарушения работником правил, норм, инструкций. Уполномоченный в соответствии с установленным Стандартом имеет право изъятия талонов СИОБТ у работников рабочих профессий. В 2015 году уполномоченным транспортного цеха Е.Егоровым был изъят талон № 1 у водителя автомобиля за работу без разрешения.

Уполномоченные от ППО принимают активное участие в проведении мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда, который ежегодно проводится 28 апреля. При проведении тематических мероприятий, в которых активно участвуют работники предприятия - уполномоченные по ППО, я, как инженер по ОТиПБ понимаю, что, работая в команде многие планы можно воплотить в реальность без особого труда и средств.

В начале 2015 года в нашем филиале был запущен пилотный проект по реализации на предприятии системы 5S, которая является одним из ключевых направлений бережливого производства. С первого этапа ее реализации были подключены все сотрудники. Уполномоченные по охране труда приняли активное участие в наведении порядка и совершенствовании

нии своего рабочего места, спустя несколько месяцев смогли своим примером показать, как хранится спецодежда, инструмент. В настоящее время ряд УПОТ являются примером и образцом для своих коллег, а также оказывают помощь в реализации данной системы инженерно-техническим работникам аппарата при руководстве.

В марте 2015 года на базе пяти филиалов Общества был запущен проект по внедрению поведенческого аудита безопасности труда (ПАБ). Данный аудит направлен не на проверку оборудования, а на исправление небезопасного поведения работника. Основой аудита является беседа с работником. Мы пытаемся научить работника видеть опасности, выявлять риски. Во второй половине внедрения данной системы были привлечены УПОТ, которые прошли обучения на предприятии. Учитывая, что это работники, которые постоянно в рабочем коллективе, выезжают на выполнение работ повышенной опасности на линейную часть газопровода, у них есть возможность провести аудит со своим коллегой и в беседе предупредить его об опасности, вовремя остановить и предупредить беду. Получив положительные результаты в данном направлении, мы продолжили ее внедрение во всех подразделениях предприятия.

2016 год объявлен в ПАО «Газпром» «Годом – охраны труда!» и в связи с этим МПО «Газпром» проводился конкурс на лучший плакат по охране труда. И здесь уполномоченные предприятия не остались незамеченными. Они приняли активное участие, три лучших плаката с юмористическим подходом были направлены в Общество для участия во втором этапе конкурса, а оригиналы плакатов теперь украшают учебный класс.

Каждая работа должна быть оценена по достоинству, поэтому по коллективному договору УПОТ получают компенсации и премии. Не оставляет без внимания данную категорию работников и директор филиала А.В.Драчев.

Несмотря на то, что основная задача нашего предприятия – выполнение установленных заданий по транспортировке и бесперебойному обеспечению газом потребителей, **приоритетом является жизнь и здоровье работников.** Для этого была создана и функционирует в настоящее время единая система управления охраной труда и промышленной безопасностью.

Мы не стоим на месте и постоянно внедряем и исследуем новые методы управления охраной труда, в целях недопущения производственного травматизма. Надеюсь, что активная совместная работа с уполномоченными по охране труда от ППО позволит нам добиться высоких результатов.

Савкин А. Г.

Социальные гарантии работающим на территориях с неблагоприятными климатическими условиями

Савкин Александр Георгиевич – Секретарь ЦК Профсоюза в Дальневосточном федеральном округе, председатель Приморской краевой организации профсоюза работников связи России, г.Владивосток.

Уважаемые коллеги!

На очередном VII съезде Профсоюза работников связи России в Москве были рассмотрены итоги работы IX съезда ФНПР и определены задачи по реализации принятых на нём решений. В ближайшей перспективе особое внимание отраслевых организаций профсоюза всех уровней, членов профсоюза будет уделено Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны!»

В докладе председателя Профсоюза А.Г.Назейкина и выступлениях делегатов съезда отмечалось, что кризис и падение экономики ощутимо влияет на уровень и качество жизни. Реальная заработная плата в 2015 году снижается относительно аналогичных периодов 2014 года.

В предыдущие годы в большинстве организаций отрасли происходил рост заработной платы работников, который в целом по годам, за исключением 2015 года, был выше уровня инфляции. Однако темпы роста и уровень зарплаты связистов ещё недостаточны по сравнению с зарплатой на рынке труда и не в полной мере отвечают ожиданиям работников.

Профсоюзные лидеры связывают будущее членов профсоюза – связистов со стратегической линией ФНПР по реализации стандартов достойных условий и размеров оплаты труда в отрасли и в целом по стране. Например, в принятой Стратегии развития Федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП) «Почта России», определена задача по доведению зарплаты работников к 2018 году до уровня оплаты аналогичных профессий на рынке труда.

В Коллективном договоре Профсоюза работников связи России с Публичным акционерным обществом (ПАО) «Ростелеком» установлен новый ориентир увеличения средней заработной платы по Компании – к концу 2017 года не менее 15 % по отношению к более-менее «тучному» 2014 году. Через планомерное улучшение положений и обязательств коллективных договоров практически во всех компаниях и организациях связи нам удалось добиться увеличения расходов на выплаты и оказание услуг работникам по социальным льготам, гарантиям и компенсациям на расширение программ добровольного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения.

Однако практическое достижение заявленных нами социальных стандартов напрямую зависит от финансово-экономических результатов работы предприятий и организаций, от такого универсального показателя, как себестоимость единицы продукта труда.

В связи с этим предлагаю обсудить некоторые проблемные вопросы, прямо и существенно влияющие на конкурентоспособность наших производителей товаров и услуг с производителями, расположенными в более благоприятных регионах России. Речь идёт о компенсации работодателям затрат, связанных с выплатой районного коэффициента и надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, оплаты стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации из федерального бюджета.

К примеру, эта тема вызвала активную дискуссию на последнем заседании Приморской краевой 3-х сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений среди её членов. По сути, предприятия связи Приморья, как и работодатели всех отраслей и территорий Дальнего Востока, **несут неоправданно большую нагрузку по оплате труда работников. Это обусловлено тем, что они вынуждены выполнять функции государства по закреплению населения на территории с экстремальными погодно-климатическими условиями, выплачивая районные коэффициенты и дальневосточные надбавки к окладам. Государство же, в «благодарность» за это, с 2008 года, согласно требований Налогового Кодекса РФ, – взимает с работодателей дополнительно еще и налоги за произведенные доплаты.**

В частности, социальный налог и налог на доходы физических лиц, начисляемые на районные коэффициенты и дальневосточные надбавки (расчеты прилагаются), при среднестатистической заработной плате в крае в размере 30000 рублей составляют 4837 рублей. В результате годовая дополнительная налоговая нагрузка на одного работающего в Приморье составляет: по дальневосточным доплатам – 135000 руб.; по налогам на доплаты – 58044 руб.; всего – 193044 руб.

Табл. 1. Примерный расчет налоговой нагрузки при средней месячной зарплате, равной 30 000 руб.

Вид выплаты	Начисления, руб.	Социальный налог, руб.	НДФЛ, руб.
Зарплата (средняя по краю)	30000	9000	3900
В том числе:			
Оклад	18750	5625	2438
ДВ надб. (30%)	5625	1687	731
Районный коэф.	5625	1687	731
НДФЛ	3900		

Таким образом, затраты на формирование фонда оплаты труда, с учетом дополнительной оплаты отпусков, сокращенной рабочей недели

для женщин и особенностей расторжения трудовых отношений, значительно выше базовых показателей предприятий и организаций, работающих в обычных погодно-климатических условиях на территории России.

Введение в действие Федерального закона от 02.04.2014 № 50 – ФЗ «О внесении изменений в статью 33 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и статью 325 Трудового кодекса РФ», предусматривающего выплату предпринимателем своему работнику и членам его семьи компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, заставляет работодателя ежемесячно дополнительно аккумулировать на счету каждого из работников до 6730 рублей, что ведет либо к увеличению стоимости производимой продукции (услуг), либо к снижению рентабельности производства.

В результате себестоимость услуг на предприятиях Приморья возрастает. Неравные условия финансово-хозяйственной деятельности, по сравнению с Центральными регионами России, порождают плановую убыточность наших предприятий. Отсюда же «изобретена» и специфическая система премирования (особенно в повсеместно убыточных филиалах ФГУП «Почта России»), Снижаются социальные гарантии, со всеми вытекающими последствиями в виде проблем с количеством и качеством персонала предприятий отрасли связи в регионе.

Отсюда возникает предложение Правительству РФ разработать механизм возмещения в полном объеме за счет средств федерального бюджета расходов хозяйствующим субъектам – работодателям, не относящимся к бюджетной сфере, связанных с предоставлением государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, таких как:

- осуществление оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате – статья 315 ТК РФ;
- предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – статья 321 ТК РФ;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно – статья 325 ТК РФ.

Целесообразно предложить Федеральному Собранию РФ отменить налогообложение на выплаты районных коэффициентов и надбавок за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями. Данные предложения вписываются в заявления Президента РФ В.В.Путина, определившего социально-экономический подъём Дальневосточного региона – важнейшим национальным приоритетом.

Горковенко С. И.

Совершенствование проблемы охраны труда на основе международных норм и стандартов

Горковенко Сергей Иванович – руководитель Центра социальных проблем труда Академии наук Республики Саха (Якутия), кандидат технических наук, г. Якутск.

Прежде всего, я хочу поприветствовать участников конференции от имени научного сообщества, а именно от Академии наук Республики Саха (Якутия), выразить благодарность за то, что организаторы все-таки привлекли научных работников к участию в столь масштабной конференции.

Свое выступление я начну с малоприятного утверждения. Оно заключается в следующем. Организация охраны труда в целом и управленческая деятельность по обеспечению безопасности и сохранению здоровья работников в частности, в России серьезно отстает от лучшей зарубежной практики. Вполне очевидно, что для преодоления этого отставания необходимо реализовывать ряд различных мер. Это меры законодательного, организационного, информационного, исследовательского и иного характера. Учитывая, что в настоящее время, мы испытываем большой дефицит в различного рода ресурсах, в этой связи управление становится одним из важных моментов. При не очень больших затратах совершенствование управления может привести к весьма ощутимым результатам. В связи с этим совершенствование управления охраной труда, нужно рассматривать, как одну из наиболее важных задач всех участников социально-трудовых отношений и социального партнерства, то есть государства, работодателей, работников и их представителей.

Я задам следующие вопросы и попытаюсь вместе с вами найти на них ответы. Что мы имеем для решения задач развития охраны труда и совершенствования управления? Что и как надо делать для этого, то есть, какие инструменты и механизмы можно использовать? Каковы трудности и как их преодолеть, каковы пути решения данной проблемы?

На сегодняшний день в международной практике накоплен обширный опыт по управлению охраной труда, менеджменту безопасности труда и охраны здоровья работников. Этот опыт обобщен в виде разнообразных документов: Конвенций, стандартов, руководств, рекомендаций. Содержащиеся в этих документах принципы и критерии организации деятельности и управления в сфере безопасности и охраны труда вобрали в себя основной опыт международного сообщества и рекомендуют набор наиболее значимых современных организационных и управленческих механизмов и инструментов.

Основополагающими документами, которые на наш взгляд отражают два общепризнанных подхода к созданию современных систем управления охраной труда, являются:

- Конвенция МОТ № 187 Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда с Рекомендациями № 197 (2006 г.);
- Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ/2001;
- ГОСТ 12.0.230-2007. Системы управления охраной труда. Общие требования (введен 1.07.2009г., идентичен МОТ-СУОТ 2001);
- ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию (введен с 1.07.2010 г.);
- ГОСТ Р 54934 – 2012/OHSAS 18001:2007 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (введен 06.07. 2012 г.).

Отмечу, что эти подходы несколько отличаются, но не принципиально. Поскольку, это важно, я обращаю ваше внимание на то, что Конвенция МОТ № 187 была ратифицирована Россией в 2010 году, а национальные стандарты, идентичные руководствам МОТ и международному стандарту OHSAS, приняты в 2009-2012 годах. Исходя из этого, можно говорить, что в России на данный момент в качестве руководящей идеи концепции и ориентиров, то есть стратегии долгосрочного развития охраны труда, юридически признаны основополагающие принципы международного сообщества и в первую очередь МОТ по достойному и безопасному труду. Собственно это и есть ответ на первый вопрос: «Что имеется?». Именно, исходя из этого, можно утверждать, что это является принципиальной отправной точкой, от которой нужно отталкиваться, говоря о совершенствовании организации охраны труда и управления охраной труда.

Исходя из концептуального подхода к Стратегии развития охраны труда, который сформулирован Объединенным комитетом МОТ и Всемирной организации здравоохранения МОТ/ВОЗ по охране труда, как «достижение и поддержание высочайшего уровня физического, психического и социального благополучия работников всех профессий», можно говорить, что он фактически направлен на повышение качества трудовой жизни. То есть охрана труда – не просто соблюдение каких-либо нормативов, что, безусловно, тоже необходимо делать, а это, то к чему необходимо подходить гораздо шире, исходя из задачи повышения качества трудовой жизни.

Обсуждаемой нами стратегией определены соответствующие цели и задачи, они тоже представлены достаточно широко. В целях этой стратегии наиболее важным, на мой взгляд, моментом, является защита здоровья работника и обеспечение безопасности труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками и вовлечение в управление этими рисками основных сторон социального партнерства.

Задачами данной стратегии являются:

- снижение рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- повышение качества рабочих мест;
- снижение смертности от предотвратимых причин;
- увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья работающего населения.

Ответ на второй вопрос: «Что надо делать?», в самом общем виде в соответствии с логикой можно сформулировать так. Поскольку нормативно-правовая база, включая международную, определена, то, наверное, необходимо:

- во-первых, обеспечить поэтапное внедрение современных методов организации управления охраной труда, основанных на принципах и рекомендациях, апробированных международной практикой;

- и во-вторых, создать условия и разработать практические процедуры для внедрения этих стандартов и рекомендаций таким образом, чтобы они эффективно работали в наших организациях и на наших предприятиях.

Базовые принципы создания и механизмы реализации современных систем управления безопасностью и здоровьем нового типа на основе принципов МОТ-СУОТ-2001 базируются на двух ключевых положениях:

- Упреждение (предупреждение, предотвращение) несчастных случаев и профессиональных заболеваний посредством инструмента, именуемого «оценка и управление профессиональным риском»;
- Активное участие работников в рамках социального партнерства на уровне предприятий.

Основными элементами или характерными чертами традиционного управления охраной труда, является то, что у нас существует сейчас:

- вопросы охраны труда включены в функции руководителя, ключевыми фигурами являются руководитель и/или специалист по охране труда;

- работники могут вовлекаться, но их участие не считается критичным для работы системы управления охраной труда, либо есть традиционный комитет по охране труда;

- акцент, либо на управлении людьми (обезопасить людей), либо на технических, программных, законодательных механизмах для определения и уменьшения опасностей (обезопасить рабочие места).

Говоря о системе управления охраной труда нового типа, все-таки необходимо ориентироваться на инновационное управление. Его характерные черты заключаются в том, что:

- управление носит ключевой характер в сфере охраны труда,
- предусматривается высокий уровень интеграции вопросов охраны труда в более широкие системы управления и направления работы предприятия. Долгое время охрана труда рассматривалась как абсолютно самостоятельное направление деятельности в той или иной организации. Это не

совсем верный подход. Управление производственным процессом и управление процессом обеспечения безопасности это и то, и другое – процессы, поэтому охрану труда выделять и выносить за рамки деятельности предприятий не совсем разумно. Она должна быть интегрирована в те задачи предприятия или организации, которые перед ними стоят.

Кроме этого, существуют международные стандарты качества и создаются соответствующие системы менеджмента качества. Предполагается, что охрана труда, как составная часть этих единых стандартов, будет построена по одной идеологии и вольется в эти интегрированные системы.

- участие работника в системе управления охраной труда считается критичным для работы системы, в отличие от традиционного управления, где вся работа, как уже говорилось, строится вокруг специалиста (инженера) по охране труда или руководителя, и есть механизмы для обеспечения высокого уровня участия работника в системе управления ОТ. В традиционно построенной системе работники практически не участвуют в деятельности по повышению уровня безопасности, есть, конечно, комитеты по ОТ, но эффективность их работы не совсем высокая.

Таким образом, стратегия управления охраной труда, которая рекомендуется МОТ, заключается в трех элементах:

- изменение подхода заинтересованных сторон от создания и соблюдения детальных технических нормативов к добровольному применению системного подхода и непрерывному совершенствованию охраны труда;

- введение концепции профессионального риска в сферу систем управления охраной труда;

- и ключевой из элементов - оценка и минимизация рисков.

Рисунок ниже демонстрирует непрерывный цикл Деминга, который используется и в международных стандартах. Начинается он с формирования политики, затем следует этап организации, потом - планирования и осуществления; следом – оценки, завершается цикл этапом действий по совершенствованию. В результате цикл замыкается, то есть, проведя работы на всех этапах цикла, мы возвращаемся к его началу, уточняем и корректируем его политику и цикл повторяется вновь. В этом суть непрерывного управления охраной труда.

С учетом особенностей состояния и условий функционирования наших предприятий и организаций вряд ли стоит рассчитывать на быстрое, полномасштабное и полноценное применение указанного международного опыта и соответствующих стандартов. Тем не менее, необходимо использовать их идеологию, подходы и основные принципы для задания общего вектора развития охраны труда.

Ну и ответ на вопрос: «Каковы трудности, как их можно преодолеть?» в самом общем виде выглядит следующим образом.

Основные трудности связаны:

➤ во-первых, с необходимостью изменения отношения к охране труда. Это чисто психологический аспект, эти изменения не требуют значительных затрат. Тем не менее, они наиболее трудны, нередко вызывают противодействия и требуют определенного времени для осознания, поскольку затрагивают отношения между людьми, их привычки, взгляды и традиционные представления

➤ и во-вторых, трудности внедрения и реализации этих подходов, связаны с тем, что управление представляет собой качественно новый процесс обеспечения безопасности работников. Новизна данного подхода заключается в том, что реализация этих механизмов и инструментов – это на практике то, что ежедневно делает или должен делать специалист по охране труда, но под другим углом зрения, исходя из другой идеологии: не поиска нарушений, а поиска опасностей.

Предлагаемые подходы основаны на другой идеологии, которая заключается в том, что переносятся приоритеты деятельности со всеохватывающего и сплошного контроля, которого и организовать то в полной мере невозможно, и последующих за ним наказаний и санкций к выявлению потенциальных опасностей и применению адекватных мер по их исключению, устранению или снижению. При этом меры контрольного характера конечно остаются.

Пути преодоления этих трудностей – вопрос сложный. Если говорить об этом применительно к Республике Саха (Якутия), то чтобы сдвинуть эту проблему, начать ее решать, необходима консолидация усилий сотрудничества и повышение качества обучения всех участников этих процессов. В связи с этим предлагается:

1. создать региональное общественное объединение специалистов в сфере безопасности и охраны труда с последующей его интеграцией в аналогичные объединения федерального уровня;

2. принять меры по консолидации усилий и конструктивного сотрудничества всех категорий профессионального сообщества в сфере безопасности и охраны труда на базе создания специализированного Интернет-портала;

3. проанализировать состояние кадрового и профессионального потенциала специалистов по охране труда организаций и предприятий, рассмотреть вопрос о разработке и реализации, хорошо бы под эгидой МОТ, пилотного проекта по обучению специалистов по охране труда с высоким уровнем профессионального риска;

4. осуществить пилотный проект, также по эгидой МОТ, по внедрению современных систем управления охраной труда на некоторых предприятиях Республики Саха (Якутия).

Спасибо за внимание.

Дорошевич В. В.

**Взаимодействие профсоюзов и власти по созданию
условий достойного и безопасного труда,
повышению качества жизни населения**

Дорошевич Валентина Викторовна - председатель Магаданской областной организации Профсоюза работников связи России, председатель Магаданской областной организации общероссийского Профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, г.Магадан.

Уважаемые коллеги, друзья!

Я рада приветствовать вас на гостеприимной якутской земле от имени магаданских профсоюзов. Стандарты достойного труда являются основой сохранения и развития экономики и социального развития Дальнего Востока. Роль профсоюзов в продвижении данных стандартов ключевая. Мы продвигаем эти стандарты с июня 2012 года.

Я была участницей двух «конференций по стандартам» в Благовещенске и Южно-Сахалинске. За это время кардинально поменялись политическая ситуация и экономическая ситуации в мире и вокруг России. Время, в которое мы проводим очередную конференцию в г.Якутске не простое, в нем много тревоги о настоящем и о будущем. В этих условиях Правительство и скептики могут сказать «о каких стандартах достойного труда и о принятии каких федеральных законов, обеспечивающих достойный труд в сфере заработной платы, эффективной занятости, социального партнёрства, социального страхования, охраны труда – можно говорить?» – «не до жиру, быть бы живу».

И действия Правительства подтверждают такой подход. Основные направления бюджетной политики на 2016 год и плановый период 2017–2018 годов нацелены на урезание расходов федерального бюджета по всем социальным направлениям. Мысль Правительства работает только в направлении, как бы искусно отнять индексацию пенсий, зарплат, повысить пенсионный возраст, не заплатить больничный лист, отнять социальные льготы и гарантии, получить средства за счет дополнительных налогов с трудящихся, пенсионеров, среднего класса, молодёжи.

А вот вопросы введения прогрессивной шкалы подоходного налога – богатый платит больше, регулирования уровня доходов топ-менеджмента, когда заработная плата превышает в 100 раз зарплату основного персонала – всё это остается в стороне от действий Правительства и органов власти. Это – «святая корова», и ее нельзя трогать. Поощряется, и фактически не контролируется использование дешевой рабочей силы мигрантов, работающих без трудовых гарантий. Не разрабатывается эффективное налогооб-

ложение для малого и среднего бизнеса. Государство практически попустительствует «серым» зарплатам. По данным вице-премьера О. Голодец 36 % граждан работают нелегально, т.е. не платят налогов. Из 75 миллионов работающих платят налоги только 48 миллионов, 22 миллиона находится за чертой бедности, т.е. каждый седьмой. Реальная зарплата стала меньше на 14 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В каждой отрасли много проблем из-за неэффективного законодательства. К примеру, в дорожной отрасли, в соответствии с федеральным законом ФЗ № 44 аукционы выигрывают фирмы, у которых нет ни техники, ни кадров: они скидывают в ходе аукциона до 25 % от максимальной суммы и просто сбивают стоимость выполнения контрактов добросовестным участникам аукционов. Результат этого: проваливается дорожное полотно, и рушатся мосты. Под прикрытием новаций продолжается планомерное разрушение экономики и социальной политики России.

Это разрушение началось с принятия Федерального Закона №122, который, по сути, явился катализатором социального переворота, и под прикрытием монетизации льгот внес изменения во все сферы экономики – от водных и земельных ресурсов, реструктуризации угольной промышленности, внешней торговой деятельности до ликвидации гарантий трудового законодательства (в т.ч. – северянам). Тогда бюджет трещал по швам. И нужно было предпринимать меры по спасению экономики. В условиях ориентации на добычу сырья Россия продержалась определенное время.

Сейчас дешевых нефтедолларов нет, и необходимо искать ресурсы развития экономики внутри страны, заниматься вопросами поиска эффективных дополнительных источников пополнения бюджета, повышения уровня доходов населения и стимулирования рынка.

В существующих условиях, как никогда раньше, взаимодействие профсоюзов и власти на всех уровнях должно быть реальным и направленным на сохранение производства, достойного уровня заработной платы и социальных гарантий. Поэтому стандарты достойного труда очень актуальны в современных условиях, надо не отказываться от них, а углублять и расширять их действие, вводить регулирование не только минимальных уровней, но и внедряться в глубину процессов, потому что сами по себе стандарты, например, в области заработной платы, на мой взгляд, не отражают необходимость реальных изменений в экономике.

Заявления ФНПР от 29 июня 2015 года касаются работников бюджетной сферы и социальных фондов. Обозначено заявление на изменение экономической политики в стране, но оно звучит как-то неубедительно. Считается, что заработная плата у реального сектора экономики выше, чем у бюджетников. Между тем, в акционерных компаниях все решения принимаются в пользу акционеров, а не в интересах работников, заработная плата которых низкая. Практика, когда заработная плата руководителя компании превышает в 100 и более раз зарплату основного персонала, –

уже никого не шокирует, а вызывает у людей злость, недоверие власти, делает бессмысленными переговоры о зарплате, заставляет задуматься о наличии у этих людей гражданского правосознания и совести. В публичных акционерных обществах продолжается сокращение расходов за счет оптимизации персонала, сокращения расходов на охрану труда, повышение многократно нагрузки на оставшийся персонал, но не за счет установления нормальной адекватной заработной платы руководителей акционерных обществ.

Мы неоднократно поднимали вопрос о том, что зарплаты руководителей производственных отраслей настолько несоразмерны с зарплатами работников, что видна явная цель – личное обогащение, а не развитие экономики и производства. И здесь хотелось бы увидеть большую активность МОТ, как проводника этих процессов и контролёра через своих независимых экспертов. Ведь таких разрывов в Европейском сообществе нет.

По итогам работы конференции в Благовещенске, профобъединение Магаданской области предлагало внести в стандарты позиции о том, что нужно добиваться принятия Федерального Закона «О государственном регулировании оплаты труда и предпринимательского дохода», устанавливающего допустимый разрыв между средней заработной платой промышленно-производственного персонала и заработной платой руководителей и ведущих специалистов менеджерского состава. Предлагаем включить эту позицию в резолюцию нашей конференции.

Уверена, что это делать необходимо, чтобы не допускать дальнейшего скатывания российской экономики в пропасть, так как то, что происходит сейчас – не справедливо. Это колоссальный разрыв в уровне заработных плат, унижительный размер МРОТ, который пытаются унизить ещё больше, низкие пенсии людей старшего поколения, создавших материальные блага. Эти негативные моменты приведут к большим бедам и потрясениям. Если и раньше такая позиция была пагубной, то в условиях кризиса и санкций это может привести к глубочайшим социальным потрясениям, которыми могут воспользоваться сценаристы «оранжевых революций».

К сожалению, взаимодействие профсоюзов и власти в создании условий достойного и безопасного труда, повышения качества жизни населения явно недостаточно. Например, работа Правительства и Профсоюзов в рамках Российской трехсторонней комиссии, – оставляет желать лучшего.

Взаимодействие профсоюзов с органами власти в Магаданской области положительное в рамках работы областной трехсторонней комиссии: Соглашение между профобъединением, объединением работодателей и Правительством Магаданской области заключается четвертый раз. Не реже двух раз в год пересматривается минимальная заработная плата по Магаданской области, установленная трехсторонним соглашением. С 1 сентяб-

ря 2015 года она составила 15900 рублей, что ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, составляющим 18 447 рублей.

Средняя заработная плата в экономике Магаданской области за 2014 год составила 61622 рублей, за первое полугодие 2015 года увеличилась незначительно. Средний размер назначенных пенсий 17 466 рублей. Число безработных на одну вакансию 0,4 человека. Численность постоянного населения составляет 148 тысяч жителей. Соотношение доходов 10% наиболее и 10% наименее обеспеченного населения – 14,1.

Международная наука считает, что если это соотношение выше 10-ти, то в стране создается угроза социального взрыва. С учетом менталитета нашего народа, я бы сказала глубокой социальной апатии, этого не наблюдается. Но 13 сентября прошел Единый День голосования. На первый взгляд, в Магаданской области выглядит картина оптимистично: 60 % голосов получила партия власти «Единая Россия», но если учесть, что на выборы пришло всего 30% избирателей, то это всего лишь 18% от числа избирателей. Остальные люди – потенциально не поддерживают власть. И не видят лидеров, которым можно доверять. И это очень тревожные цифры.

Я уверена, что без серьезного, глубокого взаимодействия между профсоюзами и властью на всех уровнях в интересах большинства населения – нет будущего. Люди сегодня понимают необходимость сохранения своих рабочих мест и предприятий. Они готовы терпеть временные трудности, если будут видеть, предпринимаются усилия для решения проблем, что власть вместе с ними переносит трудности, а не живет своей богатой жизнью. Нельзя злоупотреблять этим терпением. Если на внешнее давление наложатся внутренние противоречия – быть беде. На мой взгляд, власти это недооценивают.

Учитывая существенную специфику трудовых отношений в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, особое значение имеют стандарты достойного труда в области государственных гарантий и компенсаций северянам, которые предусматривали бы равные базовые условия предоставления в организациях всех форм собственности основных государственных гарантий и компенсаций, а именно: установление процентной надбавки молодёжи до 30-лет, независимо от места работы; выплата пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам в размере полного заработка без ограничения максимальным размером и предъявления требования к стажу, как это было до внесения изменений в Закон о Северах. Предлагаю внести эти предложения в итоговый документ конференции.

Необходима разработка механизма компенсации из федерального бюджета расходов, которые несут организации всех форм собственности, расположенные в РКС и приравненных к ним местностях, выполняя государственные гарантии и компенсации. Если это не будет предусмотрено, то последствия чреваты не только для регионов Севера, но и для всей

национальной экономики. Обезлюживание северных территорий опасно для российской государственности. Катастрофически снижается население Магаданской области. Ликвидированы и развалены поселки. Население съезживается вокруг Магадана и районных центров. Сняты с территории воинские части – открыты границы. Всемирный банк развития выделил деньги для переселения Сусуманского, Тенькинского районов. Ресурсы этих территорий интересуют инвесторов. Но нельзя допускать исхода постоянного населения с Севера. Не для этого наши предки шли и завоевывали эти территории, рисковали жизнью и ставили российские флаги, чтобы превратить эти места в сырьевой придаток иностранного капитала.

Необходимо распространить льготный порядок на приобретение авиабилетов на все категории населения. Молодежь – студенты должны иметь возможность выезда с Севера в отпуск и приезд к родителям на каникулы, если обучаются в вузах в центральных регионах.

К сожалению, Правительство РФ, Президент, Государственная Дума не всегда прислушиваются к мнению профсоюзов. Но и мы сами зачастую не готовы его открыто и жёстко высказать и защитить. Считаю необходимым принять Обращение от имени конференции в адрес Президента и Правительства России о необходимости серьезного изменения курса социально-экономической политики.

Профсоюзы в России ещё не стали силой, способной объединить всех трудящихся и организовать такое взаимодействие с властью и работодателями, в результате которого требования трудящихся будут выполняться, а их интересы учитываться. В этих условиях именно государству при формировании государственной социальной политики, необходимо уделить самое пристальное внимание профсоюзам. Но надеяться только на государство было бы слишком наивным. Профсоюзы России должны измениться. И эти изменения, прежде всего, в требовании очень серьезного изменения правовой базы в интересах трудящихся и экономики России.

Полностью поддерживаем инициативу Федерации Профсоюзов Республики Саха (Якутия) о внесении изменений в статьи 43, 377 Трудового Кодекса РФ о том, что на работников, не являющихся членами Профсоюза и не уплачивающих взносы солидарности, Коллективный договор распространяется только в пределах действующего трудового законодательства.

Профсоюзу необходимо менять свою политику, применять более жесткие и конструктивные формы социального партнерства. Генеральное соглашение между Профсоюзами, Правительством и Работодателями должно быть реальным документом, а не протоколом намерений или декларацией и мы должны иметь использовать свои возможности влияния на Правительство РФ и Президента при невыполнении соглашения.

Мы не хотим социальных потрясений в России, и поэтому нужно делать всё, чтобы их предотвратить и не дать возможность деструктивным силам их спровоцировать. Спасибо за внимание!

Москвитин С. И.

Проблемы неформальной занятости работников и легализация трудовых отношений в Республике Саха (Якутия)

Москвитин Степан Иванович – руководитель Департамента занятости населения Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Уважаемые участники конференции, уважаемый президиум, поздравляю вас с открытием данной конференции от многочисленной армии работников государственной службы занятости населения.

Мы тоже имеем к этому непосредственное отношение, прежде всего в вопросах занятости и трудовых отношений. В своем выступлении я ставлю цель проинформировать, как у нас на сегодняшний день организована работа по такой актуальной теме, как формальная занятость и легализация трудовых отношений. В октябре 2014 года вице-премьером Правительства РФ О.Ю.Голодец перед субъектами РФ была поставлена задача заняться данным направлением работы и:

- разработать и реализовать планы мероприятий, направленные на снижение неформальной занятости;
- легализовать «серую» заработную плату;
- повысить собираемость страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

Были спущены конкретные контрольные показатели для всех субъектов Российской Федерации, для Республики Саха (Якутия) этот показатель по снижению объемов неформальной занятости составляет 34 115 человек. Таким образом, задача стоит очень серьезная.

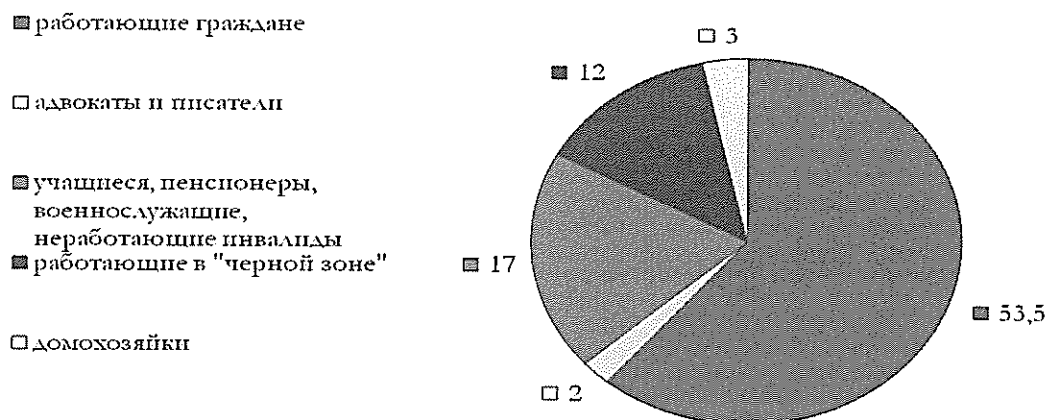
В целом по данным Всероссийского центра исследования общественного мнения масштаб неформальной занятости в стране просто огромен. По разным оценкам в нее вовлечены от 15% до 20% населения, то есть люди работают, получают доход, но при этом не оплачивают ни налогов, ни страховых взносов в социальные фонды. Понятно, что здесь страдают и проводимая пенсионная реформа, и другие процессы.

Дефицит Пенсионного фонда РФ в 2014 году составил 30 млрд. рублей. Трансферты из федерального бюджета ежегодно превышают 2 трлн. рублей. На сегодняшний день в России 88 млн. граждан трудоспособного возраста, из них 53,5 млн. человек работают в качестве наемных работников. За них в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и другие социальные фонды поступают взносы. Они платят налоги.

Другие 2 млн. человек из них – это категория людей, которые принадлежат к творческим профессиям, они оплачивают определенные взносы. 17 млн. граждан РФ – это те, кто не подлежит обязательному социальному страхованию, это неработающие инвалиды, пенсионеры, люди осу-

щественные услуги по уходу за инвалидами. 15 млн. человек – это те люди, которые работают на «сером» или на «черном» рынке труда.

Трудоспособное население Российской Федерации



Результатом исполнения регионами поставленных Правительством РФ задач в рамках пенсионного реформирования и во исполнение майских указов Президента РФ В.В.Путина должно стать снижение на 30 % численности граждан, занятых в неформальном секторе экономики и увеличение поступления страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на 10 %. Для исполнения задач по снижению объемов неформальной занятости Правительством Республики Саха (Якутия) подписано соглашение с Рострудом.

В республике уже организована данная работа, утверждена «дорожная карта» или план мероприятий, создана Республиканская межведомственная комиссия по снижению неформальной занятости.

Также в рамках этого направления нами разработаны положение о комиссии и методические рекомендации по организации работы по снижению неформальной занятости в улусах (районах). На уровне всех 34-х муниципальных районов республики и 2-х городских округов созданы комиссии, аналогичные республиканской.

На самом деле вопрос неформальной занятости имеет очень сложный правовой и экономический аспект, на сегодняшний день нет даже общепринятого понятия этого процесса, какие категории граждан имеются в этой связи. Имелись большие сложности при составлении методических рекомендаций для того, чтобы комиссии по снижению неформальной занятости в муниципалитетах осуществляли эту деятельность.

Очень большое внимание уделяется информационно-разъяснительной работе на телевидении, радио, в печатных и электронных СМИ, по этому направлению также составлен целый медиа-план.

Также мы проводим анонимное анкетирование населения республики на сайте Департамента для выявления неформальной занятости, определения ее структуры. Результаты анкетирования работников по выявлению неформальной занятости показали следующие результаты.

Трудовые договоры: договоры заключены – 45,6% (407 чел.), договоры отсутствуют – 29,3% (262 чел.), договоры гражданско-правового характера – 7,6% (68 чел.). Заработную плату: получают официально – 50,9% (455 чел.), частично официально – 9,5% (85 чел.), не официально – 19,1% (171 чел.). Уровень оплаты труда: уровень заработной платы ниже минимальной зарплаты по РС(Я) – 24% (215 чел.), уровень заработной платы свыше 40 000 рублей – 7,1% (63 чел.).

Другой, используемой нам формой работы, являются совместные с представителями УФМС, МВД, Пенсионного фонда РФ рейды на рынки, на строительные площадки. Нами ведется ежедекадный мониторинг о выявленных работниках предприятий, с которыми не заключены трудовые отношения.

Вся эта масштабная работа организована нами с осени прошлого года, в ее результате на сегодняшний день удалось выявить 2166 неформально работающих граждан, легализовано 957 трудовых отношений (заключено трудовых договоров с работниками), что составляет 44,2 % от числа выявленных неформально работающих граждан или 2,6 % от плановых показателей легализации трудовых отношений в Республике. Мы понимаем, что этого недостаточно. Буквально сейчас первым заместителем Правительства проведено совещание, мы выходим на межведомственный уровень, все отраслевые и социальные министерства и ведомства должны также подключиться к этой работе и провести экспертную оценку в плане объемов неформальной занятости в том или ином секторе экономики.

Есть муниципальные образования в республике, где эта работа осуществляется достаточно эффективно. Там выявлено около 500 неформальных трудовых отношений, поскольку к этому вопросу относятся со всей ответственностью и пониманием значимости проводимой ими работы. Но есть и муниципальные образования, где эта работа ведется не на должном уровне, или вообще не проводится, что наглядно демонстрирует низкое число выявленных неформальных трудовых отношений или вообще их невыявленность.

В целом, конечно, есть определенные серьезные проблемы правового характера. Основными причинами, затрудняющими работу по снижению неформальной занятости в Республике Саха (Якутия), можно назвать:

- отсутствие у муниципальных образований права требовать от работодателей заключения трудовых договоров, представления подтверждающих документов;

- отсутствие у работодателя обязанности являться в администрации муниципальных образований на заседания комиссии (рабочих групп) по выявлению и снижению неформальной занятости и отчитываться на них;

- в целом отсутствие нормативно-правовой базы, регулирующей механизмы, степень участия, закрепленные права и обязанности всех участ-

ников процесса выявления и легализации неформальных трудовых отношений.

Другими словами, с одной стороны мы ограничены в осуществлении контроля и проведении соответствующих проверок, нам нельзя, фигурально выражаясь, «кошмарить» ими бизнес-структуры. С другой стороны, эту проблему надо решать. Поэтому с Прокуратурой республики у нас достигнута договоренность о сотрудничестве в этом направлении. Действительно здесь нарушаются права трудящихся, поэтому стоит задача создания правового поля в трудовых отношениях. С этим подходом мы и работаем.

Безусловно, работа по снижению уровня неформальной занятости населения в республике будет продолжаться и осуществляться на постоянной основе. Это длительный процесс, на который мы потратили очень много времени и ресурсов непосредственно на организацию этой работы.

В целях повышения эффективности выявления неформальной занятости в Республике Саха (Якутия) необходимо:

- усилить информационно-разъяснительную работу с населением;
- выработать эффективные механизмы межведомственного взаимодействия по обмену информацией;
- в целях выявления «проблемных» работодателей, страхователей (плательщиков налогов и взносов) использовать информацию из максимально возможных источников;
- еженедельно проводить заседания межведомственных комиссий в муниципальных образованиях с целью охвата наибольшего количества «проблемных» работодателей и предпринимателей;
- организовать работу «горячих» телефонных линий для приема обращений населения по вопросам неформальной занятости.

Как я упоминал, на сегодня не существует четкого однозначного понимания, что такое неформальная занятость, существуют различные трактовки этому явлению, и, думается, для уточнения его определения должна подключиться и Академия труда и социальных отношений. Мы же самостоятельно попытались дать этому процессу определение. В нашем понимании неформальная занятость – это та часть экономически активного населения, представленная как наемными работниками, так и самозанятым населением, которая фактически осуществляет трудовую деятельность и получает от этого доход, при этом она нигде не зарегистрирована ни в налоговом органе, ни в социальных бюджетных фондах и не осуществляет платежей и взносов в них. Сегодня по оценкам Роструда в Республике насчитывается порядка 110 тысяч таких граждан. Мы понимаем и тот факт, что и законодательство в этом плане весьма несовершенно.

Сегодня параллельно нашей встрече начинается Форум предпринимателей, объявленный в рамках года предпринимательства в Республике Саха (Якутия). Предпринимательское сообщество высказывает предложение о снижении бремени нагрузки на субъекты предпринимательства по

уплате страховых взносов, которые составляют сегодня более 30% фонда оплаты труда, что, в общем, достаточно обременительно. Как показывает анализ, проведенный республиканским Министерством по делам предпринимательства и развития туризма, после введения таких ставок по взносам в социальные фонды количество регистрируемых субъектов предпринимательства резко сократилось. Это одна из проблем. Поэтому предлагается сделать эти ставки по взносам более адекватными экономическим условиям и снизить их до уровня 18 %.

Второй аспект, который характерен именно для Республики Саха (Якутия), и даже более характерен для всего сельского населения в целом. На сегодня существует достаточно высокий процент безработицы среди сельского населения, но безработных людей, находящихся в критической ситуации, по данным наших наблюдений фактически не так много. По оценкам статистики безработица на селе составляет более 10 % в целом по республике, при уровне общей безработицы 7,3 %. Большинство людей заняты, ведут личное подсобное хозяйство, выполняют временные работы и т.д., но мы понимаем, что они не оформлены, должным образом не зарегистрированы, и соответственно не уплачивают налогов и страховых взносов. Вопрос в другом. Надо ли это бремя перекладывать на плечи данной категории граждан, которые на самом деле живут в достаточно суровых экстремальных природно-климатических и экономических условиях?

Подводя итог, скажу, что, развертывая эту работу, необходимо будет достигать установленных показателей по снижению неформальной занятости населения в республике. Думаю, что основной их объем будет достигнут в ноябре – декабре этого года. Несмотря на это основной задачей остается создание рабочих мест, защита прав работников, в том числе в вопросах занятости, должны создать правовое поле трудовых отношений. Если проанализировать рейтинг стран по уровню неформальной занятости, то увидим, что в европейских странах этот показатель составляет 8–10 %, в Российской Федерации – 15–20 %, а в странах так называемого третьего мира неформальная занятость достигает до 90 %.

Сегодня со стороны Минтруда РФ и Роструда готовятся изменения в соответствующее законодательство в части обмена персональными данными и в некоторых других аспектах, и когда будет сформирована федеральная нормативно-правовая база по легализации неформальной занятости, это во многом облегчит работу в субъектах РФ. Поэтому такая серьезная задача по снижению уровня неформально занятого населения перед нами стоит, мы ей плотно занимаемся, и будем продолжать это делать и в дальнейшем.

Спасибо за внимание.

Сердюк Е. С.

О работе профсоюзов Хабаровского края по осуществлению общественного контроля соблюдения трудового законодательства

Сердюк Елена Семеновна – заместитель председателя Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, г.Хабаровск.

Добрый день, уважаемые участники конференции, приглашенные!

Приветствую вас от имени Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов.

Сегодня, говоря о деятельности профсоюзов по продвижению стандартов достойного труда в РФ, нельзя не сказать о профсоюзном контроле в вопросах оплаты труда, в том числе её индексации, компенсации в случае задержки выплат.

С переходом предприятий на рыночные отношения и предоставлением им большей самостоятельности в области оплаты труда перед ними встала проблема в решении вопросов установления конкретных размеров ставок и должностных окладов (окладов), а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп.

На предприятиях эти условия определяются через коллективные договоры или приказами по предприятию с учетом мнения профкома. При этом целевой функцией любого предприятия (его собственников и наёмных работников) является получение максимального дохода, т.е. средств на оплату труда и чистой прибыли. Однако в росте каждого из указанных видов дохода собственники и наёмные работники заинтересованы по-разному. Для собственников главное – увеличение чистой прибыли и выплачиваемых из неё дивидендов, для наёмных работников – увеличение расходов на зарплату.

Табл.1. Динамика среднемесячной номинальной и реально начисленной заработной платы в Хабаровском крае

Годы	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.	Реальная начисленная заработная плата, %
2011	26702	113,3
2012	30908 (115,7%)	110,1
2013	33819 (109,4%)	103,6
2014	36242 (107,2%)	99,9

Рост среднемесячной заработной платы в крае в целом оценивается как позитивный, но недостаточный, так как дифференциация заработной платы между различными видами экономической деятельности все ещё остается значительной. Так, среднемесячная заработная плата в финансовом секто-

ре экономики и топливно-энергетическом комплексе превышает среднемесячную заработную плату по краю в 1,6 раза. В тоже время уровень среднемесячной заработной платы в обрабатывающих отраслях только ещё приближается к средней по экономике и составляет 92% (33,3 тыс. руб).

Основная работа по вопросам регулирования оплаты труда и осуществления общественного контроля проводится профсоюзами первичных профсоюзных организаций. Краевые комитеты отраслевых профсоюзов эти вопросы, как правило, рассматривают в случаях обращения первичных профсоюзных организаций предприятий за помощью в разработке коллективных договоров или при их экспертизе, в том числе с участием специалистов Профобъединения.

Несмотря на определённое сокращение масштабов задержек по выплате заработной платы, они по-прежнему затрагивают значительную часть промышленных предприятий и занятого на них персонала, особенно крупных и средних предприятий, где задержка выплаты заработной платы в основном связана с общими неплатежами и плохим финансовым положением этих предприятий. Объем просроченной задолженности по заработной плате в Хабаровском крае, сложившийся на 01.04.2015 года составил 0,8% месячного фонда заработной платы работников промышленных предприятий. Основная доля просроченной задолженности по заработной плате приходится на производственную сферу деятельности: 66% – обрабатывающие производство, 28% – производство и распределение электроэнергии, газа и воды, 3,6% – транспорт. Вся просроченная задолженность по заработной плате образована из-за отсутствия у организаций собственных средств.

Норма Трудового кодекса РФ (ст. 236), предусматривающая материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, с апреля 2012 года приобрела императивный характер. Работодатель обязан выплатить задержанную заработную плату и другие выплаты вместе с уплатой процентов денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Причем обязанность выплаты этой денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Как показывает анализ, реализация данной нормы на отдельных предприятиях работодателями соблюдается, выплата денежной компенсации по факту задержки является обязательным условием расчета заработной платы с отражением в расчетном листке работника. Так, в первом квартале 2015 года была задержка выплаты заработной платы на один месяц в организации ОАО «Дальтехгаз», но благодаря усилиям профсоюзного комитета предприятия данное нарушение было устранено, в том числе с компенсацией на срок задержки выплаты заработной платы.

В тоже время на оборонном предприятии в п. Эльбан задолженность по заработной плате составляет 2 месяца и остаётся непогашенной по настоящее время (предусмотренная в КД компенсация в размере 1/300 ставки рефинансирования за каждый день просрочки выполняется).

Одним из стандартов достойной заработной платы является установление минимального размера оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета. ФНПР разработан такой минимальный потребительский бюджет, который позволяет обеспечить простое воспроизводство рабочей силы без учета семейной нагрузки. Его размер на 1 января 2015 года должен был составлять 27 164 рубля. Для сравнения в крае величина прожиточного минимума трудоспособного населения за I квартал 2015 года составила 14 068 рублей.

При существующей в Хабаровском крае минимальной заработной плате в размере 9485 рублей в большинстве предприятий химических отраслей промышленности, ОАО «Ургалуголь» и на оборонных предприятиях минимальный размер оплаты труда составляет не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения края. В тоже время согласно некоторым отраслевым соглашениям данный показатель должен быть не ниже 1,5 размера прожиточного минимума соответствующего субъекта РФ, например, Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности РФ на 2012–2014 гг.

В современных условиях, когда государство берет на себя заботу об определенных видах гарантий и компенсаций, оно устанавливает их обязательность в качестве минимально необходимых. Это дает трудящимся возможность в ходе переговоров с работодателем добиваться более высоких гарантий по мере роста эффективности их деятельности. Конкретные размеры и условия оплаты труда на рассматриваемых предприятиях определяются соответствующими Положениями и коллективными договорами. К сожалению, в них доля условно-постоянной составляющей в общей заработной плате даже не выдерживает рекомендации краевого трехстороннего Соглашения на 2014–2016 гг., где определено, что профсоюзы добиваются через коллективные договоры установления доли тарифной части в общей ее величине не менее 60%. В большинстве же предприятий тарифная часть сегодня составляет всего лишь 30–50% от её общей величины.

В настоящее время первичной профсоюзной организацией Комсомольского-на-Амуре авиационного завода им. Ю.А. Гагарина ведутся переговоры с работодателем по защите трудовых прав работников на достойную заработную плату во исполнение Корпоративного соглашения по доведению доли тарифной части в структуре заработной платы до 60%.

В основном в коллективных договорах достаточно полно регламентированы вопросы оплаты труда при работе в условиях с отклонением от нормальных, за работу в сверхурочное время. Однако в некоторых из них нет четкости по основным позициям: размерам тарифных ставок, должностных окладов (окладов) и порядок их установления. В разделе "Оплата труда" у большинства организаций отсутствуют вопросы ее индексации в

связи с ростом индекса потребительских цен, с изменениями МРОТ и МЗП, изменениями прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого постановлением Правительства Хабаровского края.

Только в 63% организаций производственной сферы прописан порядок индексации. Таким образом, общим недостатком заключенных коллективных договоров является то, что многим профсоюзам не удается включить в них реальные механизмы обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы.

Вместе с тем, рядом федеральных отраслевых соглашений определен порядок индексации заработной платы работающих. Так, Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения РФ на 2012–2014гг. (продлено до 31.12.2015г.) предусматривает: «Не реже один раз в год проводить индексацию минимальных размеров тарифных ставок (окладов) персонала в пропорциях фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ на основании данных Федеральной службы государственной статистике (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации». В 2015 году заработные платы уже проиндексированы в АО «ННК-Хабаровский НПЗ» и АО «ННК-Хабаровскнефтепродукт» на 5,1%, в ОАО «Дальхимфарм» на 10%, в ООО «РН-Комсомольский НПЗ» на 7,5% и др.

Федеральным отраслевым Соглашением по автомобильному и городскому наземному транспорту на 2014–2016 годы пересмотр (увеличение) размера минимальной тарифной ставки рабочих 1 разряда осуществляется не реже 1 раза в год, как правило, с 1 января каждого года, прямо пропорционально росту индекса потребительских цен на товары и услуги в РФ. В тоже время в коллективном договоре МУП «ХПАТП №1» на 2013–2016 годы вопрос индексации заработной платы не отражен, а из-за отсутствия денежных средств она не индексируется с 2012 года.

Работодатели, оформляя документально положение, содержащее порядок индексации в зависимости от финансовых и экономических возможностей предприятия, ограждает себя от ответственности, что в экономических сложных ситуациях позволяет не проводить индексацию на протяжении нескольких лет.

Трудовой кодекс РФ в настоящей редакции не предусматривает порядка индексации заработной платы. В этой связи заслуживает внимания законодательная инициатива ЗакСобрания Республики Карелия о внесении изменений в ТК РФ, согласно которой предлагается изложить ст. 134 ТК РФ в новой редакции и дополнить ее положением об установлении минимального размера индексации зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. При участии Профобъединения данный законопроект поддержан Законодательной Думой Хабаровского края.

Беляев А. В.

Детерминанты социальной мобильности работающей молодежи в регионах Дальнего Востока

Беляев Андрей Владимирович – представитель Федерации независимых профсоюзов России в Дальневосточном федеральном округе, секретарь ФНПР, кандидат социологических наук, г.Хабаровск;

Уважаемые коллеги!

Отличительная особенность настоящей конференции – впервые рассмотрена проблематика молодежной занятости в контексте реализации Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона.

Успешное строительство эффективного демократического государства во многом определяется степенью гражданской зрелости молодых россиян, их активного участия в процессе реформирования общества. Особую актуальность приобретает не только поиск новых форм участия молодежи в социально-политической жизни страны и её регионов, но и создание инновационных условий и реализация возможностей для становления и развития современного гражданского общества.

Сегодня молодёжь – это особая социальная группа, с серьёзными профессиональными и творческими возможностями. Будущее российского государства, его регионов в немалой степени зависит от стремления молодежи к самореализации, активному участию в решении социально-экономических проблем.

В современных условиях инновационного развития регионов России молодежь является одним из основных участников процессов модернизации экономики и социальной сферы. Однако для возрастания и усиления роли молодежи в происходящих в обществе процессах, успешного решения молодежью возложенных на нее задач, необходимо наличие ресурсов и возможностей их конвертации. Обеспеченность определенными ресурсами создает условия для социального развития молодежи и определяет ее место в социальной структуре российского общества.

Мало у нас молодежи. И в будущем станем ещё меньше. Сейчас в России проживают 33 млн. 220 тыс. человек в возрасте от 14 до 30 лет. В 2020 году из-за демографического спада молодежи будет всего 25,2 млн.чел. На протяжении последующих 10 лет возрастет нагрузка на трудоспособное население – на каждые 1000 работающих придется 650 пожилых и детей (сейчас – 512). Кроме того, часть молодежи может уехать из страны. По последним опросам, такое желание есть у 25% молодых россиян. Одна надежда на новую стратегию молодежной политики, принятую правительством и рассчитанную до 2025г. Она призвана поддержать моло-

дежное предпринимательство, решить жилищные проблемы, создать рабочие места. Главное – найти средства на её реализацию. Ведь в рамках предыдущей стратегии на молодежные проекты выделялось 120 млн.руб.в год, т.е. на каждого молодого россиянина по 3 руб.62 коп.

В настоящее время молодежь составляет около 35,7% трудоспособного населения России, однако занимает невысокие позиции в системе общественного разделения труда. Это связано с отсутствием или небольшим профессиональным опытом, который влияет как на уровень заработной платы, так и на конкурентоспособность работающей молодежи на рынке труда. В результате, каждый четвертый из числа работающей молодежи имеет доходы ниже прожиточного минимума, каждый третий – безработный. В этих условиях невозможна реализация инновационного пути развития страны и её регионов. Соответственно, достижение инновационного роста должно сопровождаться целенаправленной социальной политикой, в том числе ориентированной на решение проблем безработицы и низкой оплаты труда работающей молодежи.

Собственно социальная политика находится под воздействием политических, экономических, социальных и демографических макрофакторов. Под воздействием данных макрофакторов работающая молодежь, используя имеющиеся в наличие ресурсы (микрофакторы), занимает определенное место в социально-профессиональной структуре и осуществляет социальную мобильность.

Под «социальной мобильностью» понимается перемещения индивида из одной социальной позиции в другую под воздействием микро- и макрофакторов. В каждом обществе существуют периоды большей или меньшей социальной мобильности. Это зависти от уровня развития экономики и структурных сдвигов. Для изменения социального статуса большое значение имеют не только стартовые возможности, которые определяются уровнем дохода, наличием социальных связей, но и проводимая социально-экономическая политика государства.

Однако макрофакторы могут как способствовать, так и препятствовать социальной мобильности работающей молодежи. Если макрофакторы препятствуют восходящей социальной мобильности, возникает отчуждение и попытка решения проблемы асоциальными методами, что приводит к увеличению количества преступлений, совершаемых молодежью, росту молодежной алкоголизации, наркомании, самоубийств и психических заболеваний.

Следует отметить, что при формировании политики (как на уровне государства, так и на региональном уровне) необходимо учитывать реальное положение работающей молодежи и возможности социальной мобильности. Анализ национальных и региональных макрофакторов позволяет определить не только современное состояния общества и экономики территории, но и спрогнозировать дальнейшее социально-экономическое развитие региона. Особенно это актуально для Востока России: численность населения снижается, происходит «старение» населения, экономика нуж-

дается в специалистах – Дальний Восток за последние 20 лет потерял 22 % населения, в том числе 16,5 % трудовых ресурсов (рис. 1).

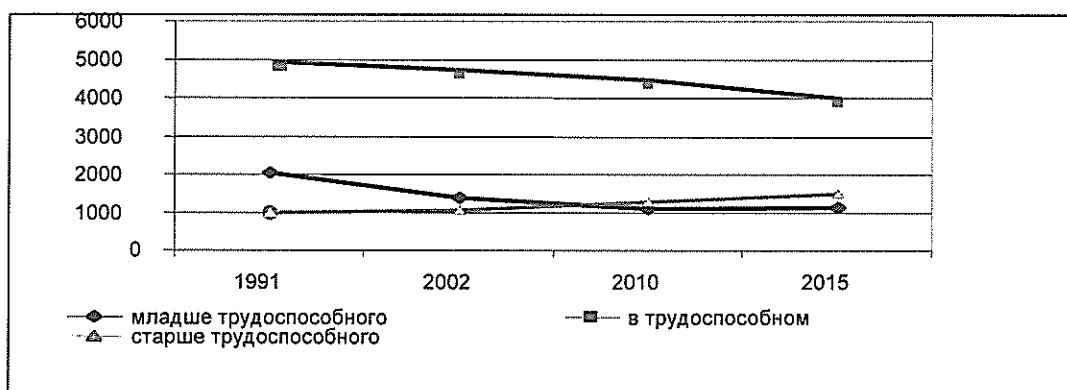


Рис. 1. Динамика численности населения Дальнего Востока по основным возрастным группам, тыс. чел.

Существенный фактор настоящего времени: сокращение экономически активного населения – трудоспособного возраста и младшего возраста – потенциального пополнения рынка труда, и увеличение численности населения пенсионного возраста.

При этом следует отметить неравномерность распределения трудовых ресурсов по субъектам РФ: недостаток / переизбыток специалистов оказывает существенное влияние, как на уровень оплаты труда работников, так и в целом на социальные процессы.

С целью выявления особенностей и факторов социальной мобильности работающей молодежи в социально-экономическом пространстве региона в течение 2009 – 2014 гг. были проведены научные исследования¹, основные задачи которых:

1. Произвести диагностику социальной мобильности работающей молодежи на региональном уровне.
2. Выявить макро- и микрофакторы, детерминирующие социальные позиции и возможности социальной мобильности работающей молодежи в регионе.
3. Выработать рекомендации по совершенствованию социальной политики государства на рынке труда.

Исследования проводились в субъекте РФ – Хабаровском крае. При этом рассматриваются социальное положение работающей молодежи, наличие ресурсов, которые способствуют социальной мобильности.

Происходящие социально-экономические процессы в обществе, численность молодежи Хабаровского края повторяет тенденции, свойствен-

¹ Социологические опросы по темам: «Социальная мобильность молодежи в ДФО» (2014 г., n =501), «Молодежь Хабаровского края: проблемы и перспективы» (2011 г., n =711) и «Социальная стратификация и мобильность молодежи: состояние и тенденции» (2010 г., n =622). Выборочная совокупность работающей молодежи Хабаровского края. Тип выборочной совокупности – многоступенчатый, квотный – в разрезе трех основных характеристик (пол, возраст, территория проживания), случайный на этапе отбора респондентов.

ные общероссийским (рис. 2). На 1 января 2015 г. она составила 342 тыс. человек или 25,6 % от общей численности населения² (в 2010 г. она составляла 361 тыс. населения или 25,8 % от общей численности населения и 38,5 % от трудоспособного населения³), из которых 82 % молодых людей проживает в городах края и 18% - в сельской местности.

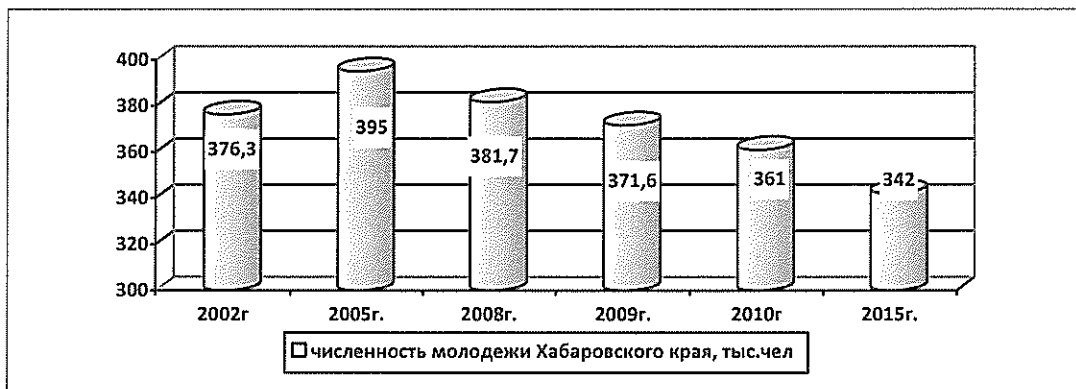


Рис. 2. Динамика численности молодежи Хабаровского края в возрасте 15 – 29 лет (тыс. чел.).

Сохраняется тенденция к выезду молодых людей из региона на учебу с последующим закреплением на новом месте жительства. По прогнозам, доля молодежи в общей численности населения Хабаровского края сократится до 17,34 % к 2025 году.

Уровень безработицы среди молодежи является показателем, который позволяет оценить социально-экономическое положение данной группы с точки зрения доступа к трудовым доходам и определить состояние рынка труда в регионе.

В январе – июне 2015 года контролируемый рынок труда Хабаровского края имел следующие показатели: обратился за содействием в поисках работы в органы службы занятости населения 7 791 гражданин в возрасте 14-29 лет, что на 25,8 % меньше, чем за аналогичный период 2014 года. Их удельный вес в общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения, составил 41,4 % (в январе – июне 2014 года – 45,5 %)⁴. Для сравнения, в 2010 году в органы службы занятости населения Хабаровского края обратилось 51 тыс. молодых людей в возрасте от 14 до 29 лет; при содействии службы занятости края в 2010 году трудоустроено молодежи 22 тыс., что на 22,4% меньше, чем в 2009 году.⁵

На основании показателей дохода, уровня образования и профессионального статуса вся работающая молодежь была объединена в четыре группы (рис. 3).

² Молодежь в России. 2015: Стат. сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.:ИИЦ «Статистика России», 2015.

³ Молодежь в России. 2010: Стат. сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.:ИИЦ «Статистика России», 2010.

⁴ Молодежь и безработица в Хабаровском крае (официальные данные комитета по труду и занятости населения Правительства Хаб.края) экспресс-информация за янв – июнь 2015 г.

⁵ Краевая целевая программа содействия занятости населения Хабаровского края на 2009 – 2011 года. Итоги 2010 г. URL. доступа <http://upzan.khv.ru>

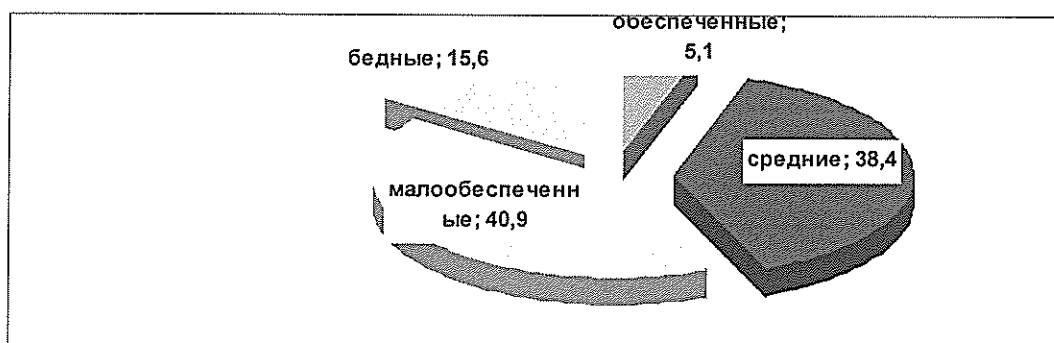


Рис. 3. Социальное положение работающей молодежи по объективным критериям, %

1. Обеспеченные – руководители предприятий и предприниматели, высококвалифицированные специалисты с высшим образованием, имеющие доход выше двух среднедушевых уровней. Основные источники доходов: зарплата – 72 %, собственный бизнес – 27 %, доходы от собственности – 18,2 %. Большая часть представителей работает на частных предприятиях – в промышленности, на транспорте, в сфере услуг. Проживают в основном в г.Хабаровск и г.Комсомольск-на-Амуре.

2. Средние – руководители предприятий, руководители отделов и высококвалифицированные специалисты, имеющие высшее и среднее специальное образование, доход от среднедушевого и выше. Основные источники дохода: заработная плата – 90,1 %, доходы от бизнеса – 13 %, доходы от собственности – 9,4 %. Представители данной группы работают как на частных предприятиях, так и на государственных в сферах государственного и муниципального управления, в силовых структурах. Проживают: в г.Хабаровск – 61,4 %, в г.Комсомольск-на-Амуре – 19,3 %.

3. Малообеспеченные – специалисты с высшим и средним специальным образованием, квалифицированными рабочими. Доход в данной группе ниже среднедушевого, но выше прожиточного минимума. Основной источник дохода – заработная плата. Основная часть представителей данной группы работает на государственных предприятиях – в сфере образования, здравоохранения, промышленности, транспорте, торговле и т.д. 40,9 % проживают в г.Хабаровск, 29,5 % – в селах Хабаровского края, 15,7 % – в г.Вяземский и 13,8 % – в г.Комсомольск-на-Амуре.

4. Бедные – специалисты со средним профессиональным образованием, рабочими и безработными. Имеют доход ниже прожиточного минимума. Основные источники дохода – заработная плата и пособия, пенсии. Основная часть молодежи работает в государственном секторе, только 30% в частном секторе – в промышленности, торговле, рабочими или вспомогательным персоналом. 40 % проживают в селах Хабаровского края и примерно в одинаковых долях в городах.

Таким образом, определено, что от группы к группе изменяется как уровень образования, материальное положение, профессиональный статус, так и возможность его изменения.

Для анализа ресурсообеспеченности работающей молодежи использовались ресурсы: экономический, квалификационный, властный, цен-

ностно-мотивационный, социальный, культурный. Каждый из предложенных ресурсов анализировался с помощью соответствующих переменных, которые имеют определенный вес в зависимости от влияния на ресурс. Таким образом, были сформированы индексы для каждого ресурса.

Исследование показало, что:

- во-первых, прослеживаются различия в выделенных группах по владению ресурсами;
- во-вторых, имея достаточно высокий квалификационный и культурный ресурсы, работающая молодежь занимает невысокие позиции в социально-профессиональной структуре, имеет низкий доход, отмечает влияние неформальных связей на изменение данного положения. Однако уровень включенности в неформальные связи у молодежи невысокий;
- в-третьих, высокие показатели квалификационного и культурного ресурсов не приносят такого же высокого показателя экономического ресурса, то есть квалификационный ресурс не конвертируется в экономический ресурс.

На основе эмпирических данных проанализирована особенность социальной мобильности и определяющие ее макро- и микрофакторы.

Показатели социальной мобильности позволяют анализировать наличие равенства возможностей у молодежи из различных социальных групп. Важнейшим видом социальной мобильности является межпоколенная, которая свидетельствует о том, насколько неравенство передается из одного поколения в другое. Межпоколенная мобильность анализировалась с помощью системы коэффициентов (табл. 1).

Таблица 1. Показатели межпоколенной социальной мобильности работающей молодежи, (% от числа опрошенных)

Показатели мобильности	Группы молодежи			
	обеспеченные	средние	мало обеспеченные	бедные
Общий коэффициент мобильности	↑↑↑↑ (очень высокий)	↑↑↑ (высокий)	↑↑↑ (высокий)	↑↑↑ (высокий)
Коэффициент восходящей мобильности	↑↑↑↑ (очень высокий)	↑↑ (средний)	↑↑ (средний)	↑ (низкий)
Коэффициент нисходящей мобильности	↑ (низкий)	↑↑ (средний)	↑↑↑ (высокий)	↑↑↑↑ (очень высокий)
Показатель структурной (вертикальной) мобильности	↑↑↑↑ (очень высокий)	↑ (низкий)	↓ (крайне низкий)	↓↓↓ (отрицательный)
Коэффициент эффективности социальной мобильности	↑↑↑↑ (очень высокий)	↑ (низкий)	↓ (крайне низкий)	↓↓↓ (отрицательный)
Коэффициент иммобильности	↑↑ (средний)	↑↑↑ (высокий)	↑↑ (средний)	↑↑ (средний)

Можно отметить интенсивную восходящую межпоколенную мобильность в группах обеспеченных и нисходящую в группе бедных. У последних наблюдается ухудшение положения по сравнению с положением родителей. Средние и малообеспеченные занимают промежуточное поло-

жение, так как только четвертая часть смогла улучшить социальное положение в сравнении с родителями. Они использовали при этом активные стратегии, такие как обучение, дополнительная работа, переобучение. Около половины работающей молодежи воспроизвели статус родителей.

Исследование показало, что в современном российском обществе уменьшается равенство возможностей, которое приводит к росту социальной дифференциации и снижает шансы на социальную мобильность молодежи из семей с низкой обеспеченностью ресурсами. Социальная мобильность является одним из наиболее адекватных показателей реализации принципа равенства шансов в обществе и роли государства в регулировании социального неравенства.

Масштаб восходящей межпоколенной мобильности свидетельствует о высоком уровне социального неравенства и о низких шансах молодежи изменить свое социальное положение.

При исследовании помимо межпоколенной рассматривались различные виды внутривыпускной социальной мобильности работающей молодежи, такие как образовательные, профессиональные, карьерные и миграционные. Внутривыпускная социальная мобильность различается по выделенным социальным группам. Выявлено, что показатели профессиональной мобильности в группе обеспеченных достаточно высокие. Осуществляется перемещение только в восходящем направлении.

Кроме того, процессы профессиональной мобильности среди группы средних имеют свои особенности. В данной группе 50% работающей молодежи осуществили восходящую профессиональную мобильность, половина иммобильна, то есть осталась на своих позициях в течение 5 лет.

Следует отметить особенность группы малообеспеченных, которые в течение 5 лет используя различные стратегии, изменили свое положение в профессиональной структуре. 44 % повысили свой профессиональный статус. Однако здесь присутствует значительная нисходящая мобильность, где выпускники вузов занимают рабочие профессии либо становятся безработными.

В группе бедных наиболее ярко прослеживаются нисходящие тенденции. 39 % молодежи ухудшили свое положение в течение 5 лет, выпускники вузов и техникумов заняли позиции рабочих либо стали безработными, высокий уровень иммобильности – 59%.

Следует отметить, что во всех группах работающей молодежи на характер и интенсивность профессиональной мобильности влияют тип предприятия и сфера деятельности.

Одной из составляющих профессиональной мобильности является **карьерная составляющая**. Наибольшая карьерная мобильность характерна для групп обеспеченных и средних, рассчитывают на дальнейший служебный рост около 50 % из представленных групп. Этому способствуют накопленные ресурсы, которые конкурируют на рынке труда и позволяют рассчитывать на дополнительную мотивацию в виде повышения по службе

и дохода. Наиболее immobileнные группы – это малообеспеченные и бедные. Причины, на наш взгляд, здесь варьируют, но основная – низкий уровень доходов и, как следствие, отсутствие возможности повышения квалификации или получения более востребованного на рынке труда профессионального образования.

Исследовалась потенциальная миграционная мобильность. Основная часть работающей молодежи оценили регион проживания как удовлетворительный или плохой, 40,2% изъявили желание проживать в другом регионе и отметили, что возможности для социальной мобильности зависят от уровня развития региона. **Основными причинами, которые заставляют работающую молодежь переселяться с территории Хабаровского края – низкий уровень жизни, проблемы с трудоустройством, высокая стоимость жилья.**

Данное исследование показало, что:

- во-первых, имеет место разнонаправленный характер социальной мобильности работающей молодежи;
- во-вторых, показатели межпоколенной социальной мобильности свидетельствуют о том, что около половины работающей молодежи воспроизводят статус родителей, а около 25 % осуществляют нисходящую межпоколенную социальную мобильность.
- в-третьих, показатели внутривыколенной социальной мобильности позволяют сделать вывод, что для половины работающей молодежи во всех группах, кроме бедных, характерна восходящая мобильность.

Следует отметить, что работающая молодежь придает большое значение не только микро-, но и макрофакторам, в т.ч. социально-экономическому развитию страны и региона, помощи со стороны государства.

В настоящем исследовании проведен анализ макрофакторов, заложенных в стратегических документах РФ и Хабаровского края и влияющих на социальную мобильность работающей молодежи в контексте политики государства на региональном рынке труда. Данный анализ показал необходимость корректировки показателей, которые позволят изменить возможности социальной мобильности работающей молодежи в регионе, сформировать соответствующие механизмы и инфраструктуру.

Для успешного участия в модернизационных процессах необходимо создание определенных социально-экономических условий, которые способствовали бы улучшению социального положения работающей молодежи, расширяли возможности для социальной мобильности. Поэтому разработка и реализация государственной политики, учитывающей интересы всех групп населения и работающей молодежи, в частности, становится важнейшим фактором развития.

Формирование политики определяется политическими, социальными, экономическими, демографическими факторами. Первые воздействуют на выбор модели социальной политики, а от остальных зависит возможность реализации выбранной модели.

В настоящее время в России и в субъектах РФ принят ряд стратегических документов, направленных на долгосрочное планирование социальных, экономических и демографических факторов, изменяющих социальную структуру и возможности социальной мобильности. В России принята «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, в Хабаровском крае – «Стратегия социального и экономического развития Хабаровского края на период до 2025 года».⁶

На государственном уровне определены условия, которые предполагают формирование социальной структуры с многочисленным средним классом, создание необходимой инфраструктуры и увеличение возможности для социальной мобильности.

Однако в «Стратегии социального и экономического развития Хабаровского края до 2025 года» недостаточно показателей, по которым можно судить о высоком жизненном уровне и качестве жизни населения и возможностях социальной мобильности, приоритет отдан макроэкономическим показателям, недостаточно уделено внимания социальным и демографическим.

В стратегии не указаны такие важные показатели, влияющие на социальную мобильность, как среднедушевые доходы, уровень рождаемости и смертности, стоимость жилья, уровень жилищного строительства, тарифы на услуги ЖКХ. Также не поставлены задачи, направленные на формирования достаточно высокого уровня жизни, не отмечены факторы положительного влияния на качество жизни населения, и в первую очередь – трудовой, что способствовало бы снижению миграционной мобильности молодежи.

Исходя из выделенных макрофакторов, влияющих на социальную мобильность, выявлены ограничения и возможности положительных изменений в социальной мобильности работающей молодежи:

Демографические факторы. Существующие и прогнозные тенденции численности населения говорят о том, что данный фактор выступает ограничением инновационного регионального роста и социальной мобильности. Численность населения при существующем социально-экономическом развитии региона будет сокращаться, так как в настоящее время не созданы предпосылки для существенного увеличения рождаемости, и снижения смертности. Отталкиваясь от ретроспективной динамики, численность трудоспособного населения показывает тенденцию к уменьшению в пределах 0,5 % ежегодно (2025 году прогнозируемая общая численность трудоспособного населения в крае составит 842 тыс.чел.)

⁶ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. №1662-р // Собр. законодательства РФ. 24.11.2008. №47. Ст. 5489; Стратегия социального и экономического развития Хабаровского края на период до 2025 года: постановление Правительства Хабаровского края от 13.01.2009 № 1-пр // <http://gov.khabkrai.ru>

Показатель средней ожидаемой продолжительности предстоящей жизни является одним из индикаторов социально-экономического развития. Сохраниться отставание данного показателя для Хабаровского края в течение всего прогнозного периода. В этих условиях будет складываться определенная возрастная структура населения не в пользу доли населения трудоспособного и моложе трудоспособного возраста. Кроме того, предполагается дальнейший миграционный отток этих групп населения.

1. **Социальные факторы.** В качестве ограничения инновационного регионального роста выступает недостаточный учет таких социальных факторов, как охват высшим и средним профессиональным образованием, охват населения непрерывным профессиональным образованием и численность населения, которое может приобрести жилье.

Способность постоянно модернизировать свою квалификацию является основой для занятия определенного места в профессиональной структуре, и повышает возможности на рынке труда. Поэтому при формировании социально-экономической политики долгосрочного развития Хабаровского края необходимо, чтобы показатель охвата высшим и средним профессиональным образованием, который в настоящее время составляет 57%, – стремился к среднероссийскому значению – 70%.

Необходимо предусмотреть активное трудоустройство выпускников учебных заведений, используя различные стимулирующие способы.

В ходе исследования выявлены основные проблемы подготовки и закрепления кадров:

- относительно низкая заработная плата;
- неблагоприятные условия труда вследствие устаревшей материально-технической базы большинства предприятий;
- необеспеченность жильем;
- недостаток мест в детских садах;
- гипертрофированная ориентация населения на получение высшего образования;
- отсутствие современной материальной базы и квалифицированных педагогических кадров в учреждениях профессионального образования;
- потеря престижа инженерно-технических специальностей и рабочих профессий;
- несоответствие профилей подготовки в учреждениях профессионального образования потребностям экономики.

Основными мерами по закреплению кадров предлагаются:

- повышение уровня оплаты труда;
- расширение перечня льгот в рамках соцпакета;
- решение жилищной проблемы, в том числе через возмещение части затрат при оплате съемного жилья, предоставление ведомственного жилья,

общежитий, оказание содействия в приобретении жилья на льготных условиях;

- реконструкция и модернизация производства;
- повышение престижа рабочих профессий через профориентационную работу и СМИ.

Важным фактором, способствующим восходящей мобильности работающей молодежи, отмечен показатель возможности приобретения жилья населением. Основным препятствием на пути развития рынка жилья является несоответствие доходов и уровня сбережений населения ценам на жилье, низким объемом строительства жилья, недоступностью кредитных ресурсов на приобретения жилья для большинства населения.

Для увеличения доступности жилья необходимо, во-первых, снижение роста цен на жилье до уровня инфляции, увеличение доходов населения посредством реформы заработной платы. При этом снижающий уровень дифференциации доходов населения позволит создать значительный слой достаточно обеспеченных людей (т.н. «средний класс»), способных накапливать сбережения и использовать ипотечное кредитования для решения жилищных проблем. Во-вторых, установление кредитной ставки по ипотечному кредитованию на уровне развитых стран. В-третьих, увеличение темпов строительства жилья для снижения стоимости. В-четвертых, развитие других форм обеспеченности жильем таких, как формирование муниципального жилого фонда, развитие институтов аренды жилья, предоставление служебного жилья и т.п.

2. Экономические факторы. В качестве показателей, которые способствуют восходящей мобильности работающей молодежи, выступают: доходы населения, производительность труда.

Уровень доходов населения, помимо прочих показателей в плановых документах страны и региона определяется уровнем ВВП на душу населения. Данный показатель характеризует определенный уровень жизни, социальное развитие общества. Если сравнивать ВВП на душу населения в России и в Хабаровском крае, то в 2014 году ВРП на душу населения в Хабаровском крае составляет 81% от ВВП на душу населения в России. Для сокращения разрыва в России и Хабаровским краем необходимо стимулировать рост более высокими темпами, что может быть достигнуто увеличением производительности труда, техническим перевооружением предприятий, повышением качества рабочей силы, увеличением доли инновационной продукции.

Для роста производительности труда необходимо не только инновационное развитие промышленности, но такой уровень доходов, который позволил бы обучаться и повышать квалификацию населению, т.к. существующий уровень заработной платы не создает условия для простого воспроизводства рабочей силы. При этом в Хабаровском крае и на Дальнем

Востоке в сравнении с центральными регионами России необходим более высокий темп роста, так как стоимость жизни в регионе значительно выше среднероссийского.

Доходы оказывают существенное влияние на формирование модели социальной стратификации, так как являются одним из основных стратифицирующих признаков. В концепции и стратегии заложены показатели увеличения среднего класса до 52–55%, то есть увеличение в 3 раза, однако в данных программных документах не предусмотрено механизмов для изменения в таком масштабе данного показателя. Поэтому основным критерием является доход, и только если доходы будут расти – возможно, приблизиться к плановому показателю. 55 % населения может быть отнесено к среднему классу при росте среднедушевых доходов примерно на 20% ежегодно.

Перечисленные факторы не являются исчерпывающими и позволят определить изменения, направленные на повышение качества жизни населения и возможностях социальной мобильности работающей молодежи Хабаровском крае.

Итоги исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Социальные позиции различных групп населения определяются наличием соответствующих ресурсов и способами их конвертации. Ресурсы – это микрофакторы, которые определяют место работающей молодежи в социальной структуре и способствуют социальной мобильности. Обеспеченность ресурсами различна в выделенных социальных группах работающей молодежи. В группах обеспеченных и средних четко прослеживается тенденция, при которой квалификационный, культурный ресурсы конвертируются в экономический ресурс. В группах малообеспеченных и бедных данная тенденция не наблюдается. В представленных группах используются активные и пассивные стратегии изменения своего социального положения.

2. На межпоколенную социальную мобильность работающей молодежи влияет уровень социального неравенства, который существует в обществе. Поэтому большинство в группе обеспеченных улучшили свое положение по сравнению с родителями, то есть осуществили межпоколенную восходящую мобильность. В группах средних и малообеспеченных лишь четвертая часть смогла улучшить свое положение, около половины остались в аналогичных позициях, что и родители. Для половины работающей молодежи в группе бедных характерна нисходящая межпоколенная социальная мобильность. Данная группа испытывает недостаток ресурсов. Малообеспеченные и средние имеют двойственную позицию: часть избегает снижения своего положения в основном за счет образовательной и миграционной мобильности.

3. Восходящая профессиональная мобильность работающей молодежи характерна для всех выделенных страт, кроме бедных. Нисходящая

профессиональная мобильность в группе бедных связана с тем, что основная часть проживает в сельской местности и занимает рабочие должности в таких сферах, как образование, культура, сфера услуг. Также выявлено, что около половины работающей молодежи во всех выделенных группах не изменили своих социальных позиций. Наибольшая карьерная мобильность ожидает обеспеченных и средних. Этому способствуют накопленные ресурсы, которые помогают им конкурировать на рынке труда. Все выделенные группы работающей молодежи показали высокий уровень потенциальной миграционной мобильности, значительная часть (40,2 %) которых желают сменить регион проживания.

4. Социальная мобильность складывается под воздействием макро- и микрофакторов. Макрофакторы формируют условия для социального развития работающей молодежи, которая накапливает ресурсы и занимает определенные социальные позиции. Микрофакторы, выраженные в ресурсообеспеченности работающей молодежи (экономический, властный, социальный, квалификационный, культурный и возрастной ресурсы), преимущественно определяют социальную мобильность. Выделен ряд противоречий, которые проявляются между:

- социальным положением, которое занимает работающая молодежь, и задачами, которые возложены на нее для социально-экономического развития региона;

- ресурсообеспеченностью работающей молодежи и материальным вознаграждением за данные ресурсы.

5. Реализуемая социальная политика не приводит к изменениям социальной структуры общества, отвечающим потребностям регионального инновационного роста. В самом механизме социальной мобильности также не заложены факторы саморегулирования. Поэтому для достижения интенсивного роста региональной экономики необходима корректировка экономических, демографических и социальных макрофакторов, приводящих к изменениям на рынке труда в целях расширения возможностей социальной мобильности работающей молодежи.

В целом, учет факторов социальной мобильности рабочей молодежи, а также вышеизложенных предложений при формировании и реализации социальной политики позволят улучшить ситуацию на рынке труда и будут способствовать положительному изменению социальной структуры и социальной мобильности работающей молодежи в регионе, что, в свою очередь, окажет влияние на повышение качества жизни населения, экономическое развитие регионов Дальнего Востока.

Пяткина Т. Н.

Профессиональная ориентация, трудоустройство и занятость молодежи в Республике Саха (Якутия)

Пяткина Татьяна Николаевна – заместитель министра по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Молодежь – наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как ей присуща энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические показатели.

В Российской Федерации молодежи в возрасте от 14 до 30 лет проживает 33,22 миллиона человек, в Республике Саха (Якутия) в возрасте от 15 до 29 лет – 220 500 человек

Успешный старт на рынке труда – ключевое условие, которое определяет участие молодежи в жизни общества и ее влияния на общественное развитие. Данное обстоятельство и определяет высокую социальную значимость современного рынка труда, как сферы становления и развития трудового потенциала молодежи – самой экономически активной части общества.

Формируемое в современных условиях поколение работников будет определять как направления развития отношений занятости, так и системы экономических отношений в целом. Обеспечения достойного уровня вложений в человеческий капитал позволит стимулировать рост рождаемости и предотвратить демографический кризис.

В современном обществе возрастает роль молодой личности, готовой к самостоятельной жизни и осознанному выбору, в частности выбору дальнейшей профессии. Именно поэтому для любого старшеклассника наиболее важным является осознанное профессиональное самоопределение, которое напрямую повлияет на его дальнейшую судьбу. Поэтому во время обучения в школе необходимо больше внимания уделять профориентационной работе со старшеклассниками. В итоге мы должны получить школьника, имеющего мотивацию содержательного характера при выборе будущей профессии – интерес к профессии, соответствие выбранного направления подготовки склонностям и способностям.

В настоящее время настораживает высокая доля молодежи, выбравшей профессию по случайности, каждый четвертый. Это говорит о том, что, обучаясь в школе, ученик не получил профессиональной ориентации ни от учителей, ни от родителей. Выбор профессии не был спланирован и зависел от случайных факторов. Это в последующем приводило к неудовлетворенности выбранной профессией, работой, молодому человеку приходилось переобучаться, получать другую специальность.

Согласно опросу группы компаний ХедХантер (headhunter) молодые специалисты и работодатели Якутии диаметрально противоположе-

но оценивают уровень профессиональной подготовки выпускников. Половина работодателей (48%) говорят о «скорее низком» и 31% об «очень низком» уровне подготовке. Сами же выпускники настроены оптимистичней и свою подготовку оценивают на высоком уровне (51%).

А вот список необходимых для трудоустройства качеств оба участника рынка труда видят одинаково, единственное расхождение – требование наличия практических навыков: 68% молодых специалистов считают, что именно это важно работодателям. В тройку ключевых требований входят: инициативность, ответственность и умение работать в команде. По этому опросу выпускникам для начала успешной карьеры необходимо – практика (63% молодых специалистов и 32% работодателей). Помимо опыта работодатели хотели бы также видеть в выпускниках более обширные теоретические знания (10%), субординацию (9%), желание работать (8%) и ответственность (6%).

В январе – июне 2015 года в органы службы занятости Республики обратилось 408 выпускников профессиональных образовательных организаций: 53,7% (219 чел.) – выпускники среднего профобразования, 16,6% (68 чел.) – высшего образования. Из них трудоустроено 136 выпускников (33,3%). В 2014 году из 4295 выпускников системы среднего профобразования на 01.12.2014 года трудоустроено 2728 чел. (63,5% от выпуска), не трудоустроено 168 чел. (3,9 % от выпуска). Остальные распределены по другим видам занятости – продолжили обучение, призваны в армию, в отпуске по уходу за ребенком. Занятость составила 96,1%.

Молодежный рынок труда имеет свою проблематику:

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью полу-

чить работу. Кроме того, большинство молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

Для молодежной безработицы характерно отсутствие у впервые желающих приступить к работе производственного опыта при достаточно высоких требованиях к уровню оплаты своего труда. Предприятия, как правило, хотят иметь опытных, знающих свое дело работников. Поэтому среди безработных удельный вес молодежи достаточно высок: за январь – июнь 2015 года он составляет 52 % от общей численности обратившихся граждан (10559 молодых людей в возрасте от 14 до 29 лет).

Ст. 3 Закона Республики «О государственной молодежной политике Республики Саха (Якутия)» № 3-49-П от 03.12.1998 года определяет действие в обеспечении прав и гарантий в сфере труда и занятости молодых граждан как одно из основных направлений реализации государственной молодежной политики в Республике.

Развитие системы временного и постоянного трудоустройства подростков и молодежи – одно из направлений активной политики занятости молодежи, проводимой Министерством по делам молодежи и семейной политике Республики. Данная работа проводится по следующим направлениям.

1. Молодежные трудовые объединения. В 2014 году около 4000 молодых людей отработало в составе студенческих отрядов по направлениям (строительные, педагогические, сервисные, путинные, сельскохозяйственные и др.). В 2015 году отработало более 4000 человек.

Табл. Состав и численность студенческих трудовых объединений в Республике Саха (Якутия)

№	Направление	Численность СТО в 2014 г.	Количество отрядов в 2014 г.	Численность СТО в 2014 г.	Количество отрядов в 2015 г.
1	Строительные отряды	1845	55	2230	68
2	Педагогические отряды	721	25	650	23
3	Сельскохозяйственные отряды	787	42	630	38
4	Профильные отряды	461	8	485	8
5	Выездные отряды	193	2	124	3
	Итого	4007	132	4119	140

2. Молодежное предпринимательство. Молодежи важно использовать возможности для самореализации. В последние годы растет, но недостаточно высокими темпами, число молодых людей, реализующих собственные предпринимательские проекты и, таким образом, уже на раннем этапе биографии попадающих в категорию людей, создающих новые рабочие места, источники финансовых и производственных ресурсов.

Вовлечение молодых людей в бизнес-сферу необходимо начинать с информационно - просветительской работы, готовить организационно и методически вступить на непростую дорогу ведения собственного бизнеса.

На основании этого, с 2012 года Министерство по делам молодежи и семейной политике РС(Я), совместно с Министерством по делам предпринимательства и развития туризма РС(Я) организует направление «Молодежное предпринимательство» молодежного образовательного форума «СахаСелигер». Данное мероприятие является основным по линии поддержки молодежного предпринимательства и решает важные вопросы.

Во-первых, это площадка получения необходимых знаний и умений ведения собственного бизнеса, выхода его на новый уровень. В ходе интенсивной образовательной программы от ведущих бизнес-тренеров и бизнес-консультантов России и республики участникам предоставлена уникальная возможность познакомиться с новыми инструментами для развития своего бизнеса.

Во-вторых на Форуме происходит обмен мнениями, соответственно количество молодых предпринимателей по республике растет.

В-третьих по итогам конкурсных комиссий форума молодые предприниматели могут получить гранты на реализацию своих проектов. В 2012 году финансовые средства на реализацию получили 20 проектов (1 млн. руб.), в 2013г.– 4 проекта (250 тыс. руб.), в 2014г.– 4 проекта (200 тыс. руб.), в 2015г – 4 проекта (200 тыс. руб.).

Согласно Комплексного плана мероприятий создания благоприятной бизнес-среды в Республике при Министерстве по делам молодежи и семейной политике РС(Я) создан Координационный совет по созданию благоприятных административных условий по развитию малого и среднего предпринимательства.

Кроме того, при участии Центра карьеры СВФУ, в г.Якутске дважды в год организуются ярмарки вакансий, в целях поиска соискателей на вакантные должности резидентов.

3. Гранты Главы Республики РС(Я). На основании Указа Президента РС(Я) от 26 декабря 2010 года № 432 «Об ежегодных грантах Президента Республики Саха (Якутия) на лучший молодежный проект социально-экономического развития городских и сельских поселений Республики Саха (Якутия)» проводится конкурс на получение Гранта Президента на лучший молодежный проект социально-экономического развития городских и сельских поселений. Победители получают суммы от 600 тысяч до 1,5 миллионов рублей для реализации проектов по направлениям: сельскохозяйственное производство; благоустройство населенных пунктов; организация бытовых услуг; транспорт и связь.

За годы проведения конкурса были поддержаны и реализованы многие проекты молодых сельчан. Реализация конкурса вносит реальный вклад в социально-экономическое развитие поселений, увеличивает роль молодежи в решении практических вопросов местного значения, повышает мотивацию у молодых людей участвовать в решении проблем своего муниципального образования. Все это говорит об эффективности грантов.

4. Формирование кадрового резерва. Формирование инициативного и конкурентоспособного кадрового резерва одна из приоритетных задач

государственной молодежной политики в республике. Министерством ведется реестр кадрового резерва для органов государственной власти республики. Республиканская деловая игра, «МИНИСТР» и молодежный образовательный форум «СахаСелигер» являются программными мероприятиями при формировании резерва. С 2009 года проводится деловая игра «Молодежь инновационно-стратегический ресурс Республики Саха (Якутия) (МИНИСТР)». За 7 лет проведения игр в ней приняло участие 674 специалиста различных отраслей экономики республики, студенты ВУЗов, ССУЗов, школьники, молодые предприниматели, молодые ученые и пр.

Деловая игра проводится в целях создания условий эффективного использования научного и творческого потенциала молодежи для реализации инновационных проектов, направленных на решение практических задач социально-экономического развития Республики и формирование резерва управленческих кадров республики.

5. Профессиональная ориентация молодежи. Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов относится к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие региона.

С целью пропаганды специальностей, необходимых для реализации мегапроектов республики при содействии Министерства по делам молодежи и семейной политике РС(Я), редакция республиканской газеты «ЭдэрСаас» и некоммерческое партнерство технических вузов Якутии ежегодно организует экспедицию «Молодежь Якутии – в промышленность» по маршруту Якутск-Алдан-Нерюнгри-Мирный.

С 2014 года проводится республиканский конкурс «Я - ИНЖЕНЕР». Конкурс проводится в целях формирования интереса к инженерному труду в молодежной среде, проведение целенаправленной профориентационной работы среди школьников, стимулирование повышения уровня профессионализма инженерных работников. В 2015 году по категории «будущий инженер» обучение прошли 250 школьников. По направлению «молодые инженеры» и «профессиональный инженер» обучение прошли 45 молодых инженеров. Финал состоится в октября 2015 года.

6. Добровольчество. В рамках развития добровольчества и волонтерства, при Министерстве действует АНО «Центр по работе с волонтерами РС (Я)». Это специализированная, профессиональная организация, функционирующая в сфере развития и поддержки добровольчества (волонтерства) с целью повышения общественно полезной занятости населения и эффективного использования волонтерских ресурсов при решении серьезных социальных проблем и развития района.

7. Молодежная биржа труда города Якутска. В последние годы наметился устойчивый рост выпуска специалистов учреждений профессионального образования. Однако реализуют свои профессиональные возможности по выбранной специальности менее половины выпускников образовательных

учреждений. Остальные либо выбирают работу, отличную от полученной специальности, либо регистрируются в качестве безработных.

В целях повышения уровня занятости молодежи, оказания содействия в трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования в городе Якутска запускается проект «Молодежная биржа труда». Задачи проекта:

- Взаимодействие с учебными заведениями города (составление базы данных по специальностям и количеству выпускников), организация прохождения практики студентов на предприятиях;
- Формирование банка вакансий предприятий;
- Содействие в трудоустройстве молодежи в предприятия города;
- Проведение профессионально ориентировочных встреч студентов с представителями предприятий;
- Организация ярмарок вакансий в учебных заведениях;
- Выпуск информационно-методических изданий по профессиональному ориентированию.

Предложения по преодолению данной проблемы:

1. **Образование молодежи** - проблема комплексная, ее решение предполагает взаимодействие и сотрудничество разных структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования, комитетов по делам молодежи, профсоюзных союзов, общественных организаций. Важным фактором в развитии молодежи является непрерывное образование на протяжении всей жизни.

2. **Изменение порядка приема молодежи на работу.** Работодатели сегодня предъявляют завышенные требования к молодым специалистам. Многие компании не видят перспектив применения труда подростков и молодежи и относятся к их способностям и возможностям с опасением. Следовательно, основной мерой по социальной поддержке молодежи может стать смягчение критериев приема на работу, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов дневной формы обучения и др.

3. **Развитие предпринимательской деятельности.** Государством должна быть продолжена система поддержки малого и среднего предпринимательства. Необходимо создавать базовые условия для реализации предпринимательского потенциала молодежи, в том числе социального, а также поддерживать деятельность общественных объединений, направленных на развитие социально ориентированного молодежного предпринимательства.

4. **Создание условий** для гибкого включения молодого человека в новые для него виды деятельности, а также стимулирование работодателей, принимающих на работу молодежь из социально незащищенных слоев.

Лукина В. П.

Работа Молодежного Совета Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия) по защите прав и интересов работающей молодежи

Лукина Василина Павловна – председатель Молодежного Совета Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия), г. Якутск.

Уважаемые друзья!

Работа с молодежью является важным направлением кадровой политики и организационного укрепления профсоюзного движения. Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия) и ее членские организации проводят работу, направленную не только на защиту трудовых прав и социально-экономических интересов молодых членов профсоюзов, но и на вовлечение молодежи во все сферы деятельности профсоюзов, повышения их общественно-политической активности.

В настоящее время в рядах профсоюзов Якутии **состоят около 70 тысяч** учащихся, студентов и представителей работающей молодежи республики, что составляет около 30 % от общей численности членов профсоюза. Это большая и наиболее активная общественная сила.

Основным координатором работы по реализации основных направлений молодежной политики профсоюзов является Молодежный совет ФП РС(Я). Молодежным советом ежегодно разрабатывается и реализуется план мероприятий по **трем основным направлениям деятельности**: информационно-аналитическая работа, защита социально-трудовых прав и гарантий молодежи, организационно-методическая работа.

Все проводимые мероприятия направлены на повышение мотивации профсоюзного членства среди молодежи, профсоюзное обучение и повышение информированности молодежи по вопросам трудового законодательства, прав и гарантий молодежи, формирование единой позиции молодежи по дальнейшему развитию профсоюзного движения в республике, а также проводятся в целях привлечения молодежи к социально-значимым делам, духовно-нравственного и патриотического воспитания молодежи.

Одним из основных задач реализации молодежной политики ФП РС(Я) является подготовка и формирование профсоюзного резерва кадров. С 2009 года МСФП РС(Я) совместно с ЯЭПИ-филиалом АТиСО реализуется проект «Школа молодого профсоюзного лидера». Процесс обучения ориентирует слушателей на развитие навыков деловой коммуникации и тайм-менеджмента, ведения коллективных переговоров, обучение ораторскому мастерству и использование современных информационных технологий. За эти годы в Школе обучились более 300 молодых активистов. Со следующего месяца ШМПЛ вновь откроет свои двери для новых слушателей.

Повышению интереса молодежи к актуальным проблемам социально-экономического, общественно-политического развития родной республики, активизации общественных инициатив способствует проведение ежегодных республиканских Форумов молодых профсоюзных лидеров, членов молодежных советов трудовых коллективов.

Вся проводимая работа с профсоюзной молодежью: семинары, тренинги, учебные занятия в рамках Школы молодого профсоюзного лидера, участие молодежи в форумах и слетах на дальневосточном и всероссийском уровне, дала свои плоды. Профсоюзная молодежь, обладая креативным мышлением, социальной мобильностью и творческой активностью, вносит в профсоюзную жизнь интересные формы и методы работы, которые могут укрепить авторитет профсоюзов в современных условиях.

Молодые профсоюзные лидеры республики были и будут в авангарде общественно-политической, социально-экономической жизни республики, ярким примером чего служит то, что члены нашего Молодежного совета являются активистами так и Молодежного Правительства при Главе Республики Саха (Якутия), Молодежного Парламента при Государственном Собрании (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), МИК РС (Я).

По итогам круглого стола будет создана рабочая группа для подготовки рекомендаций в адрес представителей региональных и федеральных органов исполнительной и законодательной власти.

В настоящее время Правительством РФ готовится проект федерального бюджета на 2016 год, где среди возможных мер стабилизации ситуации во внебюджетных государственных фондах называются следующие: повышение пенсионного возраста до 63 лет для мужчин и женщин; введение обязательного взноса с работников на пенсионное страхование (помимо того, что платит работодатель); отказ от выплаты работающим пенсионерам пенсии в случае, если общий доход превышает 2,5 прожиточных минимума; отказ от оплаты одного или двух дней больничных; сокращение госпрограммы оказания бесплатной медицинской помощи, и другие.

Указанные изменения коснутся, в первую очередь нас, т.е. молодежь. Тех, кто выйдут на пенсию через 30-40 лет. Кто из присутствующих представителей молодежи знает, как повлияют на нашу пенсию изменения, введенные с 01 января 2015 г.? Неинформированные, мы становимся политически-пассивными, оставаясь на стороне, когда решается наше будущее.

В рекомендациях предлагаю указать о необходимости проведения активной работы по разъяснению населению положений новых и иных нормативных правовых актов в области пенсионного обеспечения, а я в свою очередь хотела бы призвать молодежь изучать данную информацию, чтобы самим принимать активное участие для защиты социально-экономических интересов молодежи.

На Севере не хватает квалифицированных специалистов, утратили свое значение бывшие моральные и материальные стимулы привлечения туда молодежи, и если еще государственные гарантии и компенсации за работу. Вчера в выступлении А.В.Беляева мы наглядно увидели снижение

уровня индекса качества жизни в регионах Дальнего Востока, в частности в Республике Саха (Якутия), и увеличения потока миграции из регионов Дальнего Востока в сторону Западной части России.

Мы, профсоюзная молодежь Республики Саха (Якутия) призываем представителей региональных и федеральных органов исполнительной и законодательной власти обратить внимание на следующие возможные пути закрепления молодежи в районах Крайнего Севера:

- восстановление системы начисления процентных надбавок к заработной плате в полном объеме с первого дня работы для молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера более 5 лет, независимо от источников финансирования;

- введение «молодежных» льгот при оплате услуг ЖКХ и предложение доступных условий ипотечного кредитования молодых семей;

- установление МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, а также исключение из состава МРОТ любых компенсационных и стимулирующих выплат,

- обеспечение бесплатного проезда 1 раз в год в пределах РФ;

- совершенствование пенсионного обеспечения;

- обеспечение молодежи доступным жильем.

IX съезд ФНПР поднял вопрос о необходимости:

- продолжить работу по привлечению членов молодежных советов к участию проведения экспертиз процессу проведения коллективно – договорной кампании, добиваясь в соглашениях и коллективных договорах более высокого уровня социальных гарантий для молодежи, непосредственной работе в рамках коллегиальных органов, рабочих групп;

- разрабатывать новые формы взаимодействия между профорганизациями и трудовыми коллективами для проведения коллективных действий с привлечением молодежного профсоюзного актива, учебные программы, в том числе используя учебные заведения профсоюзов, программу кадрового укрепления профсоюзов за счет молодежи, способствовать выдвижению кандидатов для избрания на руководящие должности коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней;

- проводить образовательные форумы и слеты, конкурсы профмастерства, способствующие положительному имиджу профсоюзов, повышению мотивации для вовлечения в профсоюз новых членов;

- использовать современные информресурсы и методы для пропаганды профсоюзной деятельности, содействовать внедрению современных средств обмена информацией в работе членских организаций ФНПР.

В рамках реализации резолюции IX съезда ФНПР от имени МС ФП РС (Я) и как член МС ФНПР хотела бы представителям территориальных объединений профсоюзов Дальнего Востока предложить возобновить работу Молодежного совета Дальневосточной Ассоциации профсоюзов.

Проект Положения о Молодежном совете Дальневосточной Ассоциации профсоюзов сегодня нами разрабатывается и в ближайшее время будет направлен на рассмотрение.

Гавриленко О. Ф.

Деятельность Молодежного Совета Федерации профсоюзов Амурской области в решении проблем трудовой занятости молодежи

Гавриленко Ольга Федоровна – председатель Молодежного Совета Федерации профсоюзов Амурской области, г. Благовещенск.

Уважаемые друзья, здравствуйте!

Одной из важных проблем Амурской области является проблема миграции населения. По состоянию на 1 января 2015 года население Амурской области составляет 809 тысяч 873 человека, из них городское население – 544 тысячи 785 человек, сельское население – 265 тысяч 088 человек.

Большую часть населения Амурской области занимает граждане в возрасте от 34 – 60 лет. Это трудоспособное население.

В учебных заведениях высшего и среднего образования Амурской области учатся 43 тысячи 582 человека, из них: ВУЗАХ – 21 928 человек; СУЗАХ – 15 тысяч 315 человек; профтехучилищах – 6 тысяч 339 человек.

Всего обучающиеся составляют 5,4% от общего количества населения области.

Проблема трудоустройства и занятости молодежи является одной из проблем и серьезной причиной, способствующей стремлению молодых людей к смене места жительства.

В целом, общие итоги миграции населения в 2014 году составляют:

- прибывших в Амурскую область для постоянного проживания – 29 тысяч 939 человек;

- выбывших – 31 тысяча 204 человека.

Миграционный отток в 2014 году составил 1265 человек.

В первом полугодии 2015 года население Амурской области сократилось еще на 958 человек.

В основном уезжает из Амурской области трудоспособное население.

Проблема трудовой занятости молодежи – одно из основных направлений работы молодежного Совета Федерации профсоюзов Амурской области. С целью выявления проблемных моментов Молодежным Советом Федерации профсоюзов Амурской области был проведен выборочный опрос представителей молодежной среды. Для этого разработана и распространена анкета, вопросы которой направлены на выявление проблем, волнующих молодежь, включая качество жизни и уровень осведомленности деятельностью профсоюза.

Опрос позволил выявить причины оттока молодых специалистов и учащейся молодежи из Амурской области. К примеру, на вопрос «Собира-

етесь ли вы уехать из Амурской области», положительно ответили 8,7% опрошенных; рассматривают как вариант – 26,4 % опрошенных.

Основными причинами, которые могли бы или побудили респондентов уехать из Амурской области являются:

Недоступность жилья – 43,6%

Низкая заработная плата – 79,3%

Отсутствие работы по специальности – 18,4%

Отсутствие работы – 5,7%

Плохая социальная обеспеченность населения – 11,4%

Личные причины – 4 %.

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что большинство опрошиваемых хотели бы остаться в Амурской области. Главными причинами возможной смены жительства опрошиваемых является низкая заработная плата, недоступность жилья и отсутствие работы по специальности.

В настоящее время Молодежный Совет разрабатывает предложения по формированию мер, направленных на привлекательность Амурской области для молодежи.

В целом Молодежный Совет Федерации профсоюзов Амурской области приоритетными задачами и долгосрочными планами считает реализацию молодежной политики ФНПР, социально-экономическую защиту работающей молодежи, привлечение молодых работников в профсоюзное движение Амурской области, включение молодых людей в активную профсоюзную работу, повышение престижа Профсоюза.

Молодежным Советом Федерации профсоюзов Амурской области за последние 7 лет проведено 4 (четыре) молодежных Форума в которых приняли участие молодые лидеры территориальных организаций,

Цели и задачи форумов были направлены на:

- развитие профсоюзного молодежного движения Амурской области;
- привлечение студентов, молодых работников к общественной профсоюзной работе;
- формирование активной жизненной позиции молодежи;
- активизация деятельности молодых профсоюзных лидеров, повышение их профессионализма и т.д.

Работа форумов была направлена на обучение и повышение знаний молодежи в области трудового законодательства РФ, развитие лидерских качеств, выявление лидеров среди молодежи. Все эти навыки способствовали выявлению проблем и выработки путей решения основных задач профсоюзов области, защиту социально-трудовых интересов работающей молодежи – членов профсоюза. В работе Форумов были разработаны и приняты Резолюции в которых молодежь указывала проблемы и возможные пути их решения.

Молодежным Советом было подписано соглашение о сотрудничестве и взаимодействии с молодежным парламентом при Законодательном Собрании Амурской области. В рамках соглашения Молодежный Совет и Молодежный Парламент сотрудничают в сфере разработки и реализации социально-экономических проектов и мероприятий, отвечающих жизненным интересам граждан Амурской области.

Зачастую учащаяся молодежь либо совсем не знает, что такое профсоюз либо имеют поверхностное представление о деятельности профсоюза. И наиболее остро стоит проблема, которая существует среди молодежи, по мнению Молодежного Совета Федерации профсоюзов Амурской области, это проблема незнания своих прав в рамках трудового законодательства. Деятельность созданных Молодежным Советом ФПАО «Агитационных профсоюзных бригад» направлена на просвещение молодежи в области профсоюзной деятельности, а также на обучение молодых людей трудовому законодательству, повышение престижа профсоюза. Форма проведения - не только информационно – познавательные встречи, но и практические занятия в области трудового права, пенсионного законодательства и т.д.

Молодежный Совет при поддержке Федерации профсоюзов Амурской области проводит информационно-обучающие семинары для профсоюзной молодежи, на которых молодых людей обучают азам трудового законодательства, разработке коллективных договоров в рамках деятельности Федерации профсоюзов Амурской области, проводят тренинги с участием специалиста-психолога для развития лидерских качеств у учащейся и работающей молодежи.

С 2012 года Молодежным Советом ФПАО проводится ежегодный конкурс видеороликов предусматривающий участие в конкурсе профсоюзной молодежи в возрасте до 35 лет. Цель конкурса - создать условия для повышения социальной активности молодежи и привлечь внимание общественности к деятельности профсоюзов. Участие в конкурсе дает возможность профсоюзной молодежи показать деятельность своих молодежных советов, проблемы работающей молодежи и профсоюзной организации в целом, свои творческие способности.

К сожалению, Молодежному Совету Федерации профсоюзов Амурской области не представляется возможным задействовать в работе все территориальные отраслевые профсоюзы, так как не во всех созданы Молодежные Советы. В основном это малочисленные областные отраслевые профсоюзные организации. Основной причиной является низкий профсоюзный охват молодых работников и учащихся. Молодежные Советы должны быть созданы во всех отраслевых профсоюзах области, каждая территориальная отраслевая профсоюзная организация должна активно работать в этом направлении, активно привлекать в профсоюзные ряды работающую молодежь. Отсутствие работы с молодежью в части территори-

альных отраслевых профсоюзах приводит к проблемам включения в резерв молодых профсоюзных лидеров и как следствие происходит старение кадров. По нашему мнению, Центральные комитеты отраслевых профсоюзов должны проводить более жесткую политику и давать четкие установки по созданию и работе молодежных советов в территориальных отраслевых профсоюзных организациях, а главное необходим системный контроль работы в этом направлении.

Пример активной работы Молодежного Совета ФПАО – создание Молодежного совета в первичной профсоюзной организации космодром «Восточный», в состав которого вошли активные полные идей и энергией ребята.

Безусловно, выработанные профсоюзной молодежью социально ориентированные проекты, направленные на улучшение уровня и качества трудовой жизни амурчан, не должны замыкаться только на ФПАО, а должна предполагаться их практическая реализация. Естественно, молодежи необходимо обучаться. Для этого необходимо общение и обмен опытом со сверстниками в Дальневосточном округе и в центральных регионах России, участие в проводимых как ФНПР и отраслевыми профсоюзами, так и государственными и некоммерческими организациями обучающих мероприятий, форумов, слетов для молодых профсоюзных лидеров.

Учитывая отдаленность региона от центральной части страны, а, следовательно, затратность участия молодых лидеров в подобных мероприятиях, – целесообразно предусмотреть соответствующее финансирование в бюджетах центральных комитетов отраслевых профсоюзов, структур государственных органов, занимающихся вопросами молодежной политики.

Решение данного вопроса повысит качество проводимой Молодежным Советом работы как в части реализации молодежной политики ФНПР, так и разработки и реализации государственных социально-ориентированных программ. Соответственно, это будет являться побудительной причиной для вовлечения в члены профсоюза работающей и учащейся молодежи.

Завершая свое выступление, еще раз акцентирую ваше внимание на том, что Молодежь – это будущее не только страны, но и Профсоюзов. Молодежной политике должно уделяться большое внимание, как в центральных регионах страны, так и в отдаленных. Профсоюзная молодежь Амурской области активно работает, будет продолжать и улучшать свою работу на благо профсоюзной деятельности и реализации молодежной политике ФНПР. Спасибо!

Михайлов Р. Д.

Решение проблем занятости и социальной адаптации молодежи в Республике Саха (Якутия)

Михайлов Руслан Дмитриевич – председатель Молодежного Парламента при Государственном Собрании (Ил Тумен) Республики Саха (Якутия), депутат Якутской городской Думы, г.Якутск.

Молодежь является основной базой пополнения трудовых ресурсов страны, формирование и эффективное использование которых особенно актуально. В Республике Саха (Якутия) проблемы занятости и профессиональной подготовки молодежи отмечены в качестве первоочередных задач, которые необходимо решить в ближайшее время. Занятость населения и самореализация людей – это не просто решение задачи по обеспечению экономики трудовыми ресурсами разных квалификаций, а еще фактор снижения уровня бедности, преступности и асоциальных явлений.

Решение проблемы социализации и адаптации молодежи, развития и реализации личностных и профессиональных возможностей молодого поколения является одним из важнейших направлений государственной политики в отношении такой важной социально-демографической группы как молодежь. В этой связи регулирующая роль государственной власти приобретает особое значение. Особое внимание к данной группе населения на рынке труда, оценка ее роли и анализ проблем занятости требуют проведения и изменения политики, позволяющей своевременно разрабатывать и вводить новые меры по регулированию занятости молодежи и образования, реализовывать комплекс мер по совершенствованию системы подготовки кадров и их трудоустройства.

Молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда города Якутска, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы. Ежегодно их численность составляет самую большую возрастную группу в составе зарегистрированных в службе занятости населения г. Якутска в качестве ищущих работу.

За 7 месяцев 2015 года в городской службе занятости в целях поиска подходящей работы зарегистрировано 4273 гражданина, что на 15,2% больше, чем за аналогичный период прошлого года (3708), в т.ч. незанятых трудовой деятельностью 3636 чел., что на 18,5 % больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (3068).

Доля молодых граждан в возрасте от 14 до 29 лет составляет 49% или 2078 чел., в аналогичном периоде прошлого года доля молодежи составляла 51,2 % или 1899 молодых граждан. Наблюдается незначительное снижение динамики обращения молодежи в количественном отношении по сравнению с прошлым годом.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве, которые относятся к различным категориям. Треть состава молодежи, как и в прошлом году, составили несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет. Наибольшую часть молодежи (1492) составляют граждане не занятые трудовой деятельностью. Из них более 50% имеют опыт трудовой деятельности.

Рынок труда города ежегодно пополняется и за счет незанятых выпускников профессиональных учебных заведений. При этом если динамика обращения выпускников профессиональных образовательных учреждений в городскую службу занятости до 2014 года имела тенденцию снижения, то с начала 2015 года наблюдается увеличение обращения выпускников для содействия в поиске работы. За 8 месяцев 2015 года регистрация выпускников в целях поиска подходящей работы составила 201 чел., за 8 месяцев 2014 г. – 127 выпускников, за аналогичный период 2013 г. - 200.

Между тем, за последние годы на городском рынке труда наблюдается значительный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. На проблему дисбаланса спроса и предложения влияет ряд негативных тенденций и заключается в том, что усиливается несоответствие между тем, какие рабочие силы требуются к конкретному моменту на рынке труда г. Якутска и тем профессионально-квалификационным составом незанятой молодежи, которая занимается поиском работы.

Так, по состоянию на 1 августа анализ качественного состава заявленных в городскую службу занятости вакансий подтверждает, что 73,5 % предназначены для рабочих, 26,5 % - для служащих. Потребность в рабочих, имеющих рабочие специальности, с каждым годом неуклонно растет, а потребность в служащих остается почти на том же уровне.

Градации по экономическим отраслям заявленных вакансий выглядит следующим образом: наибольшее количество заявленных вакансий в отрасли торговли и общественного питания, строительства, далее следуют промышленность, здравоохранение и другие отрасли.

Кроме того, по образовательному уровню только 13,5 % вакансий имеют потребность в кадрах с высшим образованием, 39,4 % - со средним профессиональным. В большинстве заявленных вакансий работодатели требуют наличия у соискателя основного общего (11 классов) либо общего образования, что составляет 47,1 % от общего количества вакансий.

Также на дисбаланс влияют и другие качественные характеристики рынка труда: неготовность работодателей в предоставлении социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством; падение престижа рабочих профессий; слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке работающих.

Несмотря на существующие проблемы на рынке труда, молодые граждане находят работу. Уровень их трудоустройства за 7 месяцев текущего года составил 75,2 % или 1563 чел. В аналогичном периоде прошлого

года уровень трудоустройства молодежи был несколько выше и составил 80,8 % или 1534 чел. В составе трудоустроенной молодежи выпускниками профессиональных учебных заведений являются 80 граждан.

Выпускники оказались востребованными в следующих отраслях народного хозяйства: в торговле и общественном питании – 23,8 %, транспорте и связи – 13,8 %, управлении - 11,3 %, строительстве – 7,5 %, финансовой структуре – 7,5 % и народном образовании – 7,5 %.

В целях содействия занятости молодежи городской службой занятости ведется целенаправленная работа по многим направлениям.

Одной из эффективных форм работы содействия занятости молодежи являются организация массовых мероприятий, таких как ярмарки вакансий, дни открытых дверей и т.д.

С начала года Центром занятости населения г. Якутска организовано и проведено 18 ярмарок вакансий и дней открытых дверей, которые посетили 1873 чел., приняли участие 132 работодателя.

Наряду с содействием в трудоустройстве служба занятости населения уделяет большое внимание профессиональному обучению молодежи.

За 7 месяцев текущего года на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование направлено 66 безработных из числа молодежи по таким профессиям (специальностям, образовательным программам): электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист бульдозера, машинист автокрана, водители различных категорий, оператор котельной, повар, частный охранник, открой свое дело, управление государственными и муниципальными закупками и др.

Уделяется большое внимание профессиональной ориентации молодых граждан. С этой целью Центр занятости населения г. Якутска организует и проводит профориентационную работу на основе совместных планов и соглашений с рядом заинтересованных структур и ведомств.

На сегодняшний день государственную услугу по профессиональной ориентации получили 1417 молодых граждан.

Проводимые службой занятости различные мероприятия по содействию в поиске подходящей работы, информационные акции, ярмарки учебных и рабочих мест, индивидуальная диагностика, групповые профориентационные мероприятия и т.д. – все это направлено на решение задач трудоустройства молодежи, повышения их конкурентоспособности, приобретения трудовых навыков, их социально-профессиональной адаптации на рынке труда.

Белозеров Д. Г.

Социально-инновационные молодежные проекты

Белозеров Денис Григорьевич – председатель Молодежного Правительства в Республике Саха (Якутия), г.Якутск.

Добрый день, уважаемые участники!

Дальневосточный федеральный округ является самым крупным регионом России. Площадь региона составляет 6,2 млн. кв. км, это 36 процентов от общей территории Российской Федерации. Проживает в ДВФО всего 6,3 млн чел. – это всего лишь порядка 5 процентов от общего населения нашей необъятной страны.

На территории Дальневосточного федерального округа эксплуатируется более 800 месторождений полезных ископаемых. При этом добыча ПИ в регионе составляет 25% от общего ВРП региона, а обрабатывающая промышленность составляет всего лишь 5% от ВРП.

Анализ данной ситуации в регионе выявил следующие основные проблемы, тормозящие развитие отрасли:

- недостаток инженерных разработок и методов работы с учетом природно-климатических особенностей региона;
- отсутствие высококвалифицированных специалистов, в том числе из числа местных жителей;
- непопулярность профессии, необходимой для отрасли среди молодежи.

Задача нашего поколения исправить этот пробел! Сегодня представляю вашему вниманию один из механизмов решения указанной проблемы, разработанный с участием членов Молодежного Правительства и молодыми специалистами работающими в отрасли – конкурс молодых инноваторов и рационализаторов «Я – Инженер», который успешно реализуется в Республике Саха (Якутия).

Целью данного конкурса является:

- Популяризация инженерной профессии;
- Продвижение инновационных проектов;
- Вовлечение молодежи с активной жизненной позицией в решение социально-экономических задач республики.

Реализация данного конкурса является отражением послания президента РФ В.В. Путина «Развитие Дальнего Востока – это наш национальный приоритет на весь 21 век», в котором было подчеркнуто, что «важным показателем эффективности изменений в профессиональном образовании, должны стать результаты конкурсов по рабочим и инженерным профессиям, это не только шаг к повышению престижа инженерных и рабочих про-

фессий, но и хорошая возможность ориентироваться на самые передовые рубежи подготовки инженеров и рабочих, строить на их основе профессиональный и образовательный стандарты».

Конкурс представляет собой битву инновационных и рационализаторских идей, представляемых тремя возрастными категориями.

- Первая категория – будущие инженеры – это ученики средних школ.
- Вторая категория – молодые инженеры – студенты ВУЗов, СУЗов, молодые специалисты в возрасте до 35 лет.
- Третья категория – профессиональные инженеры – молодые специалисты, занятые инженерной работой на предприятиях, в организациях и учреждениях различных форм собственности.

Работы, представляемые на конкурс, могут быть из различных секторов экономики, но основными направлениями являются: промышленность, геология, аграрный сектор и медицина.

Лучшая работа в категории Профессиональный инженер, по условиям конкурса в прошлом году была награждена «супер» призом – автомобилем «Нисан-Алмера», счастливым обладателем которой стал молодой специалист компании ОАО АК «Алроса» Ньургун Захаров, внедривший свой проект в реальное производство и снизивший затраты компании ОАО АК Алроса на 24 млн. руб за один год работы только на одном руднике.

В ходе реализации конкурса «Я – Инженер» достигли следующего:

- Активизации молодежи во внедрение эффективных решений в производстве;
- Применение своих инновационных решений различных задач;
- Мотивацию изобретательских качеств.

Оценивая успешные результаты проведения данного конкурса в Республике, на III съезде МП ДВФО, проходившего на Камчатке в марте месяце текущего года, Молодежным Правительством Республики было предложено проведение конкурса молодых инноваторов и рационализаторов «Я – Инженер» на уровне всего Дальнего Востока.

Уважаемые коллеги, я просил бы Вас тоже поддержать предложение республики в проведении конкурса «Я – Инженер» на территории дальневосточного федерального округа и не просто поддержать, а оказать всю возможную поддержку в этом начинании.

Мы уверены, что реализация данного проекта нашими совместными усилиями позволит решить часть проблем занятости молодежи Дальневосточного федерального округа с учетом его перспектив развития.

Спасибо за внимание!

Сусоев А. В.

Проблемы трудоустройства и занятости молодежи в Республике Саха (Якутия)

Сусоев Александр Владимирович – председатель профсоюзной организации студентов Северо-Восточного федерального университета, народный депутат Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Добрый день, дорогие коллеги!

Проблема занятости молодежи, как и везде, в Дальневосточном федеральном округе является одним из актуальных вопросов. И то, что сегодня данная проблема поднимается Федерацией Независимых Профсоюзов России – это очень похвально.

Правильный выбор будущей профессии и эффективное трудоустройство молодых людей нужно начинать со школьных учреждений и продолжать в ССУЗах и ВУЗах, т.е. должно вестись профессиональное сопровождение молодежи. Такая работа позволит правильно и быстро сориентироваться молодежи в выборе профессии по своим интересам и способностям. Уже в школе учащиеся должны на практике узнать желаемую профессию. Также должна усилиться работа по выявлению способностей и интересов старшеклассников, знакомство с профессиями и их спецификой, а также помощь при выборе дальнейшего учебного заведения.

Работая в системе высшего образования в нашей республике, как человек, общающийся каждый день со студентами, я делаю вывод о том, что нередко студенты, узнав во время учебы или практики специфику будущей работы, разочаровываются по поводу выбранной профессии. Потому что они во время обучения в школе представляли ту или иную профессию по своему, а на деле становится по-другому. В результате учатся спустя рукава, или отчисляются с половины пути.

Одними из основных факторов, затрудняющих трудоустройство молодых людей, является требование работодателей к стажу работы и отсутствию опыта. Но у молодежи есть конкурентные преимущества перед взрослыми – это мобильность, отсутствие определенных рамок, энергия и новый подход к решению задач.

Для создания новых рабочих мест и решения занятости молодежи государством работа проводится. Это и создание малых инновационных предприятий, технопарков, поддержка IT-технологий, объявление «налоговых каникул» для вновь создаваемых предприятий, поддержка деятельности студенческих отрядов, поиск и привлечение инвесторов, и многое другое.

Тем не менее, вопрос на сегодняшний день – актуальный, проблемы есть. Поэтому я бы хотел поделиться своими мыслями о том, какие меры,

на мой взгляд, еще надо принимать, чтобы решить проблему трудоустройства молодежи. Для решения вышеназванных проблем необходимо:

1. Принять закон «О квотировании рабочих мест для молодых специалистов». Проект уже готовится и будет рассмотрено Государственным Собранием (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия).

2. Повысить качество прохождения производственной практики во время обучения в системе профессионального образования. Не секрет, что некоторые предприятия практикантов используют в качестве курьеров, посудомойщиков и т.д. Нельзя этого допускать. Необходимо, чтобы студенты проходили производственную практику, четко следуя по плану и по соответствующему профилю;

3. Чтобы сократить количество безработных людей до 30 лет, на свободные ставки оформлять по 2 человека, чтобы работали по 0,5 ставок: полдня каждый день или работали понедельно 2 раза в месяц. В свободное от работы время молодой человек может открыть свое предприятие и начинать заниматься своим делом. Ведь важно оказывать содействие в развитии духа предпринимательства среди молодежи. Также в свободное от работы время молодой человек может заниматься общественной работой в некоммерческих организациях. Ведь сейчас усиливается поддержка НКО, они выигрывают гранты, туда вливаются государственные деньги. Там тоже можно самореализоваться, занять себя, а можно и деньги заработать. Благодаря такому более свободному рабочему графику, молодые люди могут самостоятельно наверстать отсутствующие знания, пройти курсы повышения квалификации, научиться к дополнительным навыкам и освоить узкие специальности.

Также со стороны Министерства профессионального образования, подготовки и расстановки кадров РС (Я) необходимо усилить контроль над исполнением трехстороннего договора, заключенного между образовательным учреждением, студентом и работодателем по части дальнейшего трудоустройства выпускников.

Если мы так практически подойдем к сегодняшней проблеме, разрешится вопрос стажа; отсутствия опыта работы; получения недостающих знаний, необходимых для работы. Также будет развиваться малое предпринимательство.

В настоящее время наша республика является одним из основных доноров страны за счет своей промышленности. Такие крупные промышленные предприятия, как Алмазы Анабара, Алроса являются не только крупными налогоплательщиками, но и передовиками по трудоустройству молодых специалистов.

Особую роль по проблеме трудоустройства следует выделить сельскому хозяйству республики. Многие молодые люди из-за отсутствия рабочего места и достойной заработной платы переезжают с деревень в города.

Для возвращения молодежи в деревни и села необходимо провести комплекс мероприятий. Начиная от улучшения условий проживания, заканчивая улучшением инфраструктуры. Также для стимулирования возвращения молодежи в села и деревни можно ввести в практику добровольное заключение договоров между образовательной организацией и студентами, где будущий выпускник обязуется поехать после окончания учебы работать туда, куда скажет государство, а образовательная организация обязуется дополнительно стимулировать самыми разными способами и льготами будущих выпускников. Нынешняя ситуация в ВУЗах и ССУЗах без дополнительной финансовой нагрузки может этого себе позволить. Сроком работы можно определить не 3 года, как сейчас, а 1 или 2 года.

Также для возвращения молодежи в села и деревни следует возродить коллективные хозяйства и поддерживать товаропроизводителя. В условиях сурового климата и вечной мерзлоты развитие сельского хозяйства частными предприятиями без помощи государства является убыточным. Но как показал опыт предыдущих лет, государственные инвестиции и реформы в сельском хозяйстве не имели должного успеха.

В данной проблеме по финансированию и реализации продукции сельского хозяйства предлагается создать условия для крупных государственных и частных учреждений взять под свое «крыло» сельские коллективные хозяйства. Для примера можно привести такие компании как ОАО «Алроса» и ОАО «Алмазы Анабара».

В целом предлагаемые решения вышеуказанных проблем будет способствовать не только трудоустройству и занятости молодежи, но и обеспечению социальной стабильности.

Федотов А. В.

Проблематика государственной молодежной политики в сфере занятости в Хабаровском крае

Федотов Алексей Владимирович – председатель Молодежного Совета Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, г.Хабаровск.

Вопросам молодежной политики и созданию условий для развития молодежи в Хабаровском крае уделяется большое внимание. Сегодня особенно остро стоят вопросы о необходимости популяризации рабочих специальностей среди молодежи, вовлечение молодежи в социально значимую деятельность и о конкретном механизме решения этих задач.

Члены Молодежного совета Хабаровского профобъединения, работая в комиссии по законотворчеству и мониторингу правового пространства Молодежной общественной палаты при Законодательной думе Хабаровского края приняли непосредственное участие в разработке проекта закона «Об основах молодежной политики в Хабаровском крае», который был принят во втором чтении в сентябре 2015 года.

Также члены Молодежного совета Профобъединения принимали участие в разработке проекта «Концепции развития молодежной политики в Хабаровском крае до 2025», которая была утверждена распоряжением Губернатора Хабаровского края 31 августа 2015 года.

Молодежь сегодня составляет 25,6 процента населения Хабаровского края (более 342 тыс. человек). Большая часть молодых людей проживает в городах края – 82 %, в сельской местности – 18 %.

По результатам исследований в рейтинге ценностей молодежи лидируют: здоровье, счастливая семья, материальное благополучие, любовь, наличие хороших друзей. Среди наиболее актуальных направлений выделяется необходимость решения жилищной проблемы, а также поддержка молодой семьи и решение вопросов занятости и безработицы.

Одной из существенных проблем государственной молодежной политики является снижение абсолютной численности и доли молодежи в структуре населения в связи с негативными демографическими процессами. Учитывая тот факт, что данная тенденция актуальна для всей России, в Хабаровском крае угроза снижения числа молодежи стоит особенно остро. По данным доклада «Молодежь России 2000 – 2025: развитие человеческого капитала», подготовленного специалистами РАНХиГС при Президенте РФ в 2013 году, доля молодежи в общей численности населения Хабаровского края сократится до 17,34 % к 2025 году. Сохраняется тенденция к выезду молодых людей из региона на учебу с последующим закреплением на новом месте жительства.

Стоит также отметить, что значительная часть молодежи не в состоянии успешно адаптироваться к современной экономической ситуации и реализовать свои профессиональные знания и навыки. Несбалансирован-

ность структуры предложений на рынке образовательных услуг со структурой спроса на рынке труда и отсутствие долгосрочных прогнозов делают затруднительным трудоустройство выпускников.

Также существует несоответствие между представлениями молодежи о рынке труда и реальным его состоянием. Престижностью продолжают пользоваться юридические и управленческие специальности, обладающие в крае ограниченной востребованностью. Однако представления о региональном рынке труда и престижности профессий остаются прежними.

Вызывает опасение тенденция «потери человеческого капитала», так как молодые люди не полностью используют имеющийся у них потенциал, что в итоге может привести к замедлению социально экономического развития. У значительной части молодежи отсутствуют стремление к общественной деятельности, навыки самоуправления.

Кроме того, одной из острых проблем современной молодежи края, несмотря на активное пользование ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая социальные сети, форумы, информационные порталы, остается информационный вакуум в молодежной среде, отсутствие четких механизмов позитивного воздействия на подрастающее поколение, обмена качественным, развивающим контентом.

В связи с этим возникла реальная необходимость в применении качественно новых подходов к решению проблем молодежи и совершенствованию системы мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах Хабаровского края.

Глобальные тенденции убедительно доказывают, что стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно и продуктивно использовать инновационный потенциал развития, основным носителем которого является молодежь.

Для решения указанных проблем концепцией определены приоритетные направления государственной молодежной политики края на период до 2025 года:

- содействие трудоустройству, занятости молодежи и вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность;
- вовлечение молодых граждан в социальную практику, добровольчество, позитивную общественную деятельность;
- формирование ценностей здорового образа жизни, создание условий для физического развития молодежи, повышение уровня культуры безопасности жизнедеятельности молодежи;
- создание условий для поддержки молодежных инициатив;
- развитие системы продвижения инициативной и талантливой молодежи;
- создание условий для воспитания гражданственности и патриотизма, формирования духовных и нравственных ценностей;

- совершенствование системы по работе с молодежью, нуждающейся в особой защите государства, а также с подростками, оказавшимися в социально опасном положении;

- формирование системы ценностей с учетом многонациональной основы России, развитие в молодежной среде культуры созидательных межэтнических отношений, содействие межкультурному и межконфессиональному диалогу;

- развитие международного и межрегионального сотрудничества в реализации молодежной политики.

При реализации Концепции планируется достижение следующих результатов:

- сокращение числа молодых людей, ориентированных на выезд из Хабаровского края;

- увеличение численности молодых людей, ориентированных на самореализацию в области рабочих и других специальностей, необходимых для социально-экономического развития края, в том числе в рамках проектов территорий опережающего социально-экономического развития;

- увеличение численности молодежи, вовлеченной в предпринимательскую деятельность;

- увеличение численности молодежи, участвующей в мероприятиях научно-технической и творческой направленности;

- улучшение «кадрового потенциала» государственной молодежной политики, повышение уровня образования и заработной платы специалистов по работе с молодежью;

- увеличение доли молодежи, вовлеченной в позитивную социально-культурную деятельность и волонтерские программы, в общей численности населения в данной возрастной группе;

- увеличение численности молодежи, занимающейся физкультурой и спортом, участвующей в деятельности детских и молодежных общественных объединений, студенческих отрядов.

Еще раз повторюсь, что эти два основополагающих документа были разработаны при непосредственном участии членов Молодежного совета Хабаровского Профобъединения. Это позволит нам реализовать проект «Славим человека труда Хабаровского края!», разработанный еще в 2013 году. Этот масштабный проект включает в себя несколько конкурсов и, на наш взгляд, позволит комплексно решить стоящие перед нами задачи - не просто повысить престиж рабочих специальностей, но возродить институт наставничества, активизировать создание молодежных советов предприятий, организаций и учреждений края, вовлечь молодежь в социально значимую деятельность через конкурс полезных социальных проектов на предприятиях и в организациях края. Кроме того, этот проект является универсальным и по мере необходимости позволит включать другие конкурсы или модернизировать имеющиеся.

Клиценко М. В., Сотников К. А.

Уровень социального самочувствия населения как индикатор проводимой профсоюзами работы по реализации стандартов достойного труда

Клиценко Максим Вадимович – аспирант кафедры «Социология, политология и регионоведение» Тихоокеанского государственного университета, г.Хабаровск.

Сотников Константин Анатольевич – ведущий специалист департамента организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР, г.Хабаровск.

Уважаемые участники конференции!

Устойчивое динамическое развитие экономики, безусловно, является основой социальной политики, обеспечения достойного уровня жизни россиян, реализации человеческого потенциала, превращения его в человеческий капитал и эффективного его использования.

Экономическое развитие, осуществляемое в рамках экономической политики, создает материальные, финансовые основы для успешного социального прогресса. **Целями же любой политики и экономической, и социальной являются – достойный уровень и качество жизни населения.** Богатство бессмысленно само по себе. Смысл экономического богатства – в его эффективном использовании во благо населения страны, причем использования эффективного, рационального и справедливого.

Проблема социальной справедливости актуальна для нашей российской действительности. Так в ст. 5 Конвенции № 117 Международной Организации Труда «Об основных целях и нормах социальной политики», принятой в 1962 году, изложены базовые цели, задачи, принципы обеспечения высоких стандартов социально безопасной, эффективной жизнедеятельности трудящихся, членов их семей, высказаны рекомендации о том, в какой мере государство, работодатели, работники, профсоюзы, другие субъекты гражданского общества должны быть ответственны за социальное благополучие населения, устойчивое, стабильное развитие общества. Несмотря на то, что этот документ был принят МОТ 1962 году, проблематика остается актуальной.

В 1999 году Международная организация труда приняла Концепцию «Достойный труд», согласно которой достойным называется труд в хороших производственных и социально-трудовых условиях, приносящий работнику удовлетворение и дающий возможность в полной мере реализовать свои профессиональные способности, навыки и мастерство. Это труд с достойной оплатой в условиях свободной организации, при котором права трудящихся защищены, и при котором они могут внести наибольший вклад в общее благополучие.

С момента принятия концепции Международной организацией труда был принят ряд документов, развивающих принципы достойного труда, в числе которых: Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации достойного труда (2008 г.), Глобальный пакт о рабочих местах (2009 г.).

За относительно небольшой период концепция Достойного труда стала одним из главных направлений деятельности в сфере труда и социальной политики не только для МОТ и системы Организации объединенных наций, но и для отдельных стран, в том числе и для Российской Федерации. Более чем в 40 государствах мира приняты национальные программы Достойного труда. Цель национальных программ – оказание помощи со стороны МОТ трехсторонним партнерам (правительству, объединениям профсоюзов и объединениям работодателей) в практической реализации национальных приоритетов социальной политики, которые они установили в программе «Достойный труд».

В России продвижение принципов Достойного труда, как на общенациональном, так и региональном уровнях осуществляется в рамках программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда.

Принципы достойного труда нашли свое развитие и в программных документах, принятых на съездах Федерацией независимых профсоюзов России. На VII съезде ФНПР принята программа «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», которая стала преемником предыдущих программных документов ФНПР по Достойному труду.

В 2012 году национальные стандарты достойного труда были разработаны ФНПР на основе стандартов МОТ. Стандарты достойного труда определяют основные механизмы и индикаторы в сфере социального партнерства, заработной платы, занятости населения, охраны труда и социальной защиты. Но с внедрением этих норм возникли сложности. Это касается таких направлений, как сферы заработной платы, социального страхования, диалога с правительством, количества и качества труда.

В июле 2014 года в г.Южно-Сахалинске были рассмотрены проблемы формирования социальной политики в Дальневосточном регионе, реализации стандартов достойного труда в сфере заработной платы, занятости и социального партнерства; в ноябре 2014 года в г.Хабаровске выработаны пути реализации стандартов достойного труда в сфере пенсионного обеспечения.

Представительством ФНПР в Дальневосточном федеральном округе в течение 2012 – 2015 годов при продвижении и реализации стандартов достойного труда в субъектах ДФО проводился системный мониторинг проблемных моментов. В ходе этого возникла необходимость расширения применяемого инструментария для определения эффективности проводимой работы и, соответственно, расширения индикаторов.

В качестве инструмента, определяющего степень эффективности проводимой работы по реализации стандартов достойного труда,

предлагается оценка уровня социального самочувствия населения либо его отдельных групп.

Социальное самочувствие населения исследуется многими отечественными и зарубежными исследователями в области социологии, психологии, регионоведения и многих других гуманитарных дисциплин. Существует огромное количество методик изучения и измерения социального самочувствия, созданы внушительные теоретические обоснования шкалирования социального самочувствия по тем или иным признакам. В данной статье методика оценивания вышеупомянутого социального явления, разработанная Всероссийским Центром Исследования Общественного Мнения (далее – ВЦИОМ). Среди всех прочих методик, методика ВЦИОМ имеет наибольший авторитет, т.к. подавляющее большинство официальных статистических данных по стране и по регионам предоставляет именно ВЦИОМ как организация и эти показатели признаются на всех уровнях власти.

Сама методика имеет структуру исследований, в рамках которых опрашивается большое количество людей. Целью таких исследований является выяснение мнения, отношения, знания и т.д. относительно определенного явления, события, продукта или другого объекта.

Следует отметить, что в рамках методики ВЦИОМ к частным индексам социального самочувствия относятся:

- удовлетворенность жизнью;
- социальный оптимизм;
- материальное положение;
- экономическое положение страны;
- политическая обстановка;
- общий вектор развития страны.

В большинстве проведенных опросов в г.Хабаровске все частные индексы социального самочувствия учитываются. Однако с учетом региона, некоторые индикаторы необходимо рассмотреть отдельно и учитывать при расчете общего уровня социального самочувствия.

Важно отметить, что исследуемые индикаторы социального самочувствия косвенно подтверждают эффективность работы профсоюзов города, т.к. профобъединение создано в целях объединения и координации действий членских организаций по представительству и защите социально-трудовых и гражданских прав, производственных, профессиональных, социально-экономических интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников, учащейся молодежи, а также представительства и защиты общих интересов и достижения общих целей членских организаций, укрепления профсоюзной солидарности, содействия в обеспечении деятельности организаций профсоюзов на территории края.

В качестве эмпирической базы послужили социологические опросы, проведенные на территории города в 2013, 2014 и 2015 годах. Выборочную репрезентативную совокупность в 2013 году составляет 600 человек (N=600), в 2014 – 500 человек (N=500), в 2015 году – 800 человек (N=800).

В 2013 году при поддержке Правительства Хабаровского края был проведен социологический опрос, нацеленный на выявление наиболее острых, по мнению жителей города Хабаровска и Хабаровского района, проблем. Всего в опросе участвовало 600 жителей г.Хабаровска и 200 жителей прилегающих к этому городу населенных пунктов (с.Ильинка, п.Хор, п.Сергеевка, п.Георгиевка, п.Федоровка). Для сбора информации использовался поквартирный обход, в ходе которого проводилось очное индивидуальное анкетирование. Для более детального анализа опрос проводился в различных районах города. Всего участвовало 4 округа города Хабаровска: Железнодорожный округ, Южный округ, Центральный округ, Северный округ.

В 2014 году социологический опрос также проводился методом поквартирного обхода, в котором приняло участие 500 жителей города Хабаровска. Анкета содержала в себе более 50 вопросов различной тематики.

В 2015 году проводился опрос населения для оценки социального самочувствия. В опросе приняло участие 800 человек жителей города и 400 жителей пригорода г.Хабаровска (с.Матвеевка, п.Хор, с.Восточное, с.Ильинка, п.Георгиевка).

Необходимо систематизировать и проанализировать количественный материал, полученный за три года исследования для оценки социального самочувствия населения г.Хабаровска, т.е. результаты проведенного опроса населения. Для более удобного анализа, данные скомпонованы по семантической близости вопросов.

Первая группа вопросов связана с определением состава участников, для чего было задано несколько вопросов. Результаты приведены в Таблице 1 и Таблице 2.

Таблица 1

Укажите ваш пол						
	2013г.		2014г.		2015г.	
М	243	41,97	189	37,65	359	44,60
Ж	336	58,03	313	62,35	446	55,40

Таблица 2

Укажите ваш возраст						
	2013г.		2014г.		2015г.	
18-29	255	44,35	272	54,18	352	43,73
30-59	260	45,22	178	35,46	377	46,83
60 и ст.	60	10,43	52	10,36	76	9,44

Из Таблиц 1 и 2 видно, что контингент опрашиваемых сохраняется на протяжении всех трех лет, погрешность составляет не более 5%.

Далее необходимо рассмотреть индексы социального самочувствия, предложенные ВЦИОМ. Первый из них, связанный с материальным положением, описан в Таблице 3.

Таблица 3

Как бы Вы оценили материальное положение Вашей семьи?						
	2013г.		2014г.		2015г.	
Живем без материальных забот	96	16,64	54	10,80	168	21,08
Живем более-менее прилично	188	32,58	208	41,60	300	37,64
Живем от зарплаты до зарплаты	239	41,42	169	33,80	204	25,60
Живем на грани бедности	17	2,95	24	4,80	48	6,02
Живем за гранью бедности	11	1,91	3	0,60	20	2,51
Затруднились с ответом	26	4,51	42	8,40	57	7,15

Анализируя полученные данные, необходимо отметить ряд особенно ярких моментов. Заметен резкий скачок в 2015 году ответов в пользу беззаботного материального положения на 10% по сравнению с прошлым годом. Процент респондентов, живущих более-менее прилично варьируется в пределах 10% (от 32,5% в 2013 году до 41,6% в 2014 году). Отчетливо видна тенденция к уменьшению числа людей, живущих от зарплаты до зарплаты. Ежегодно эта цифра уменьшается за год на 7–8%. Также следует отметить увеличение числа людей, живущих на грани бедности и за гранью бедности. Общий прирост составляет 3%. Можно сделать вывод, что на территории города Хабаровска наблюдается увеличение разрыва между богатыми и бедными социальными слоями. Напомним, что такая тенденция наблюдается уже 3 года и ожидается сохранение такой динамики впредь.

Следующий индикатор, который необходимо рассмотреть, это экономическое положение страны, но с учетом выборки региона, вопросы задавались касательно экономического положения района и края. Результаты приведены в Таблицах 4 и 5. В 2014 году данный вопрос отсутствовал в анкете участника опроса.

Таблица 4

Если говорить в целом, удовлетворены ли Вы положением в крае?						
	2013г.		2014г.		2015г.	
Да	80	13,96	-	-	133	16,75
Скорее да	220	38,39	-	-	277	34,89
Скорее нет	130	22,69	-	-	207	26,07
Нет	39	6,81	-	-	74	9,32
Затруднились с ответом	104	18,15	-	-	103	12,97

Таблица 5

Если говорить в целом, удовлетворены ли Вы положением в районе?						
	2013г.		2014г.		2015г.	
Да	50	9,19	-	-	113	14,29
Скорее да	177	32,54	-	-	265	33,50
Скорее нет	153	28,13	-	-	208	26,30
Нет	59	10,85	-	-	90	11,38
Затруднились с ответом	105	19,30	-	-	115	14,54

Несмотря на отсутствие данного вопроса в анкете 2014 года, результаты на удивление схожи и не выходят за пределы 5% разрыва. Из перечня ответов необходимо отметить ухудшение ситуации в районе на 1,5%.

Следующий индикатор для рассмотрения – это удовлетворенность жизнью. Само понятие удовлетворенности жизни очень емкое и включает в себя колоссальное количество индикаторов, которые в конечном счете и формируют удовлетворенность жизнью. К таковым необходимо отнести удовлетворенность: качеством образования (дошкольное, общее, дополнительное), качеством медицинского обслуживания (участковый врач, врачи-специалисты поликлиники, скорая и стационарная медпомощь), проведением молодежной политики, предоставлением услуг ЖКХ, качеством дорог и транспортным обслуживанием, развитием сельского хозяйства и др.

Для обоснования социального самочувствия населения г.Хабаровска, необходимо рассмотреть основные индикаторы, формирующие удовлетворенность жизнью в целом. Первый из них – удовлетворенность качеством образования. В 2014 году вопрос об образовании имел унифицированную форму. Все данные опросов приведены в Таблицах 6–8. В связи с тем, что в 2014 году не было ответа «затрудняюсь ответить» и было предложено всего четыре варианта ответа, конечные показатели завышены на 4%.

Таблица 6

Удовлетворены ли Вы в целом предоставлением услуг в такой сфере жизнедеятельности общества как образование? (дошкольное)						
	2013г.		2014г.		2015г.	
Да	92	16,28	115	23,23	209	26,16
Скорее да	157	27,79	248	50,10	278	34,79
Скорее нет	146	25,84	102	20,61	152	19,02
Нет	85	15,04	30	6,06	68	8,51
Затруднились с ответом	85	15,04			92	11,51

Таблица 7

Удовлетворены ли Вы в целом предоставлением услуг в такой сфере жизнедеятельности общества как образование? (общее)						
	2013г.		2014г.		2015г.	
Да	97	17,26	115	23,23	167	20,90
Скорее да	192	34,16	248	50,10	364	45,56
Скорее нет	141	25,09	102	20,61	148	18,52
Нет	72	12,81	30	6,06	55	6,88
Затруднились с ответом	60	10,68			65	8,14

Таблица 8

Удовлетворены ли Вы в целом предоставлением услуг в такой сфере жизнедеятельности общества как образование? (дополнительное)						
	2013г.		2014г.		2015г.	
Да	120	21,51	115	23,23	244	30,58
Скорее да	168	30,11	248	50,10	301	37,72
Скорее нет	111	19,89	102	20,61	118	14,79
Нет	80	14,34	30	6,06	47	5,89
Затруднились с ответом	79	14,16			88	11,03

Анализируя выходные данные, необходимо отметить динамику улучшения отношения горожан к сфере образования. Это наблюдается как в частных индексах дошкольного, общего и дополнительного образования, так и общий показатель за три года. Заметно улучшение на 8,5% в дошкольном образовании, на 7,5% в общем образовании и на 8% в дополнительном образовании с 2013 по 2015 года.

Важно рассмотреть удовлетворенность населения развитием культуры в городе. Следует отметить, что за 2015 год в городе при поддержке Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов были проведены десятки мероприятий, целью которых так или иначе являлось развитие культуры.

Таблица 9

Удовлетворены ли Вы в целом культурным обслуживанием в месте Вашего проживания?						
	2013г.		2014г.		2015г.	
Да	129	22,32	-	-	246	30,67
Скорее да	215	37,20	-	-	203	25,31
Скорее нет	89	15,40	-	-	223	27,81
Нет	83	14,36	-	-	93	11,60
Затруднились с ответом	62	10,73	-	-	37	4,61

Исходя из результатов таблицы следует сделать вывод, что уровень развития культуры в глазах хабаровчан стал на уровень выше, на 3% респондентов стало меньше, которых не удовлетворяет развитие культуры, а ответов респондентов, кто ответил, что уровень культуры вырос, увеличилось на 8%.

Таким образом, проанализированы основные индикаторы социального самочувствия населения г.Хабаровска. Разумеется, приведены только основные индикаторы и это не полный список, необходимый для полного выявления уровня и динамики развития социального самочувствия. Однако необходимо сделать вывод, что приведенные данные объективно отражают реально действующую ситуацию в городе, что позволяет проанализировать социальное самочувствие население и сделать прогноз на дальнейшее развитие.

Важно отметить, что работа профсоюзных организаций влияет на показатели социального самочувствия населения, происходит прямо пропорциональная связь между проведенной работой профсоюзных организаций и реакцией общества на эти мероприятия, которые актуализируются в ответах респондентов. Данный факт свидетельствует об эффективности проведенной работы и о тенденциях развития профсоюзных организаций.

Резолюция Международной научно-практической конференции МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов достойного труда в Дальневосточном федеральном округе»

23 сентября 2015 года

г.Якутск

Экономический кризис негативно отражается на социально-трудовой сфере: снижается уровень заработной платы и социальных выплат наемным работникам, реальных доходов населения. Продолжается рост инфляции, превышающий прогнозные значения. В реальном исчислении покупательная способность заработной платы большинства работающих по найму за последние два года существенно снизилась.

Принимаемые Правительством Российской Федерации решения неэффективны и ведут к дальнейшему падению уровня жизни населения. При корректировке федерального бюджета на 2015 год Правительством РФ приняты решения об уменьшении бюджетных ассигнований на отрасли социальной сферы, в том числе отмена с 1 октября 2015 года индексации заработной платы работников бюджетной сферы. Фактически приостановлено выполнение указов Президента РФ в части повышения оплаты труда работников бюджетной сферы.

Согласно основным направлениям бюджетной политики на 2016 год и на период 2017 и 2018 годов в нарушение действующего законодательства предполагается ниже фактической инфляции индексация пенсий, социальных выплат, пособий. Предусматривается занижение ранее установленных целевых ориентиров в части повышения к 2018 году среднего размера заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы. Продолжающаяся «оптимизация» учреждений бюджетной сферы ведет к повышению оплаты труда бюджетников за счет увеличения нагрузки работников.

Снижаются объемы дотаций бюджетам субъектов Российской Федерации на софинансирование реализации указов Президента РФ. Правительством не принимаются меры, обеспечивающие сохранение доходов трудоспособного населения. Не реализуется норма Трудового кодекса Российской Федерации по установлению минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. В настоящее время минимальный размер оплаты труда значительно ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В большинстве субъектов Дальневосточного федерального округа принимаемые минимальные региональные стандарты в оплате труда также ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Дефицит региональных бюджетов не позволяет проводить реальную социальную политику в сфере труда и занятости населения.

Диспропорции в развитии российского рынка труда находят отражение в низком уровне оплаты труда наёмных работников и её глубокой дифференциации в субъектах Дальневосточного федерального округа.

Сохраняется несоответствие между потребностями работодателей в квалифицированных кадрах. Утратили свое значение былые моральные и

материальные стимулы привлечения молодежи. Неудовлетворительной остается ситуация с условиями труда в ряде отраслей экономики.

Действующая политика в сфере труда привела к утрате экономической привлекательности и устойчивому оттоку населения из регионов Дальнего Востока, особенно районов Крайнего Севера, основной причиной которого является невозможность поддерживать достойный уровень жизни при существующем в регионе уровне доходов, прежде всего – молодежи и пенсионеров. Действующие пенсионные гарантии не обеспечивают должного уровня жизни населения.

Обозначенные проблемы не обеспечивают социальную безопасность региона, снижают уровень и качество жизни дальневосточников и требуют принятия последовательных и комплексных решений при реализации государственной социальной политики в сфере труда и занятости населения, управления человеческими ресурсами.

Участники конференции отмечают, что профсоюзное движение не может согласиться с тем, что меры жесткой экономии, потерпевшие неудачу в Европе и США, являются выходом из кризиса в России. Доходы должны использоваться для увеличения инвестиций в реальный производственный сектор, инфраструктурные проекты, образование, здравоохранение, науку и технологии, профессиональное обучение и повышение квалификации. Инвестиции необходимо использовать для создания безопасных рабочих мест и обеспечивать более высокую заработную плату.

Для восстановления устойчивого экономического роста государство должно проводить активную политику стимулирования внутреннего потребительского спроса. Необходимо повышать покупательную способность населения, в том числе за счет увеличения бюджетных расходов, как это было сделано в период кризиса 2008 – 2010 годов.

В ситуации экономического кризиса профсоюзы продолжают отстаивать права и интересы трудящихся на безопасные условия труда и его достойную оплату, требуя изменить действующую экономическую политику! Нельзя допустить, чтобы экономические проблемы решались за счет трудящихся или пенсионеров.

Участники конференции отмечают, что продвижение принципов Достойного труда лежит через создание условий для реализации экономических и социальных прав человека, которые гарантированы Конституцией Российской Федерации, определены Концепцией Достойного труда МОТ, Программой ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», Планом практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР.

Обращаясь к федеральным и региональным органам власти, участники конференции предлагают:

1. Довести на федеральном уровне минимальный размер оплаты труда работающих по найму без учёта компенсационных и стимулирующих выплат до величины прожиточного минимума, и в дальнейшем – до минимального потребительского бюджета.

2. Принять закон о минимальном потребительском бюджете в качестве основного социального норматива, определяющего границу бедности населения.

3. Внести изменения в Налоговый кодекс РФ, связанные с освобождением от налогообложения доходов в размере величины прожиточного минимума, а с принятием Федерального закона о минимальном потребительском бюджете – ниже уровня, установленного законом.

4. Принять меры по совершенствованию систем оплаты труда работников бюджетной сферы через повышение уровня ставок (окладов) как основной части заработной платы и её индексацию.

5. Производить индексацию заработной платы, пенсий, социальных выплат, пособий по уровню фактической инфляции.

6. Законодательно ужесточить меры ответственности работодателей за нарушения трудовых прав работников, связанных с использованием «серых» («конвертных») схем выплаты зарплаты, а также невыплатой заработной платы в установленные сроки.

7. Обязательность соблюдения требований ст.35.1 Трудового Кодекса РФ по обеспечению участия сторон социального партнерства в подготовке и обсуждении нормативных правовых и иных актов в сфере труда.

8. Законодательно усилить ответственность работодателей и собственников организаций, уклоняющихся от заключения коллективных договоров и соглашений, либо не выполняющих обязательства по коллективным договорам и соглашениям, за нарушение социально-трудовых прав работников и закона о профсоюзах.

9. Сохранить систему районных коэффициентов и надбавок в оплате труда с учетом оценки природно-климатических условий.

10. Создать систему мотивации молодежи для проживания в регионах Дальнего Востока с неблагоприятными природно-климатическими условиями, для чего:

- восстановить систему начисления процентных надбавок к заработной плате в полном объеме с первого дня работы для молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера более 5 лет.

- ввести льготы при оплате услуг ЖКХ и обеспечить доступность условий ипотечного кредитования молодых семей.

11. Корректировать пенсионное законодательство в интересах граждан, проживающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

- увеличения предельного соотношения заработка в формуле расчета размера пенсионного обеспечения северянам на районный коэффициент;

- сохранения фиксированного базового размера пенсии (с учетом районного коэффициента) северянам при выезде на постоянное место жительства в центральные регионы РФ;

- учета в расчетной формуле корректировки размера пенсии работающим пенсионерам-северянам соответствующих «северных» льгот (районного коэффициента, процентных надбавок).

Сведения об авторах

Акименко Артем Викторович – председатель Федерации профсоюзов Еврейской автономной области, г.Биробиджан.

Белова Лариса Михайловна – руководитель департамента социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

Беляев Андрей Владимирович – представитель Федерации независимых профсоюзов России в Дальневосточном федеральном округе, секретарь ФНПР, кандидат социологических наук, г.Хабаровск.

Белозеров Денис Григорьевич – председатель Молодежного Правительства в Республике Саха (Якутия), г.Якутск.

Гавриленко Ольга Федоровна – председатель Молодежного Совета Федерации профсоюзов Амурской области, г.Благовещенск.

Гладков Николай Георгиевич – секретарь ФНПР, проректор Академии труда и социальных отношений, заведующий кафедрой трудового права АТиСО, кандидат юридических наук, заслуженный юрист РФ, почетный работник высшего профессионального образования РФ, г.Москва.

Гловацкас Сергиус – главный специалист по деятельности трудящихся Бюро Международной организации труда для стран Европы и Центральной Азии, г.Москва.

Горковенко Сергей Иванович – руководитель Центра социальных проблем труда Академии наук Республики Саха (Якутия), кандидат технических наук, г.Якутск.

Добрянцев Анатолий Анатольевич – первый заместитель председателя Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Дорошевич Валентина Викторовна – председатель Магаданской областной организации Профсоюза работников связи России, председатель Магаданской областной организации общероссийского Профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, г.Магадан.

Дружинин Александр Николаевич – министр труда и социального развития Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Ефимов Иван Павлович – начальник отдела мониторинга и прогноза трудовых ресурсов Департамента развития человеческого капитала, территориального и социального развития регионов Дальнего Востока Министерства РФ по развитию Дальнего Востока, г.Хабаровск.

Зиновьева Нина Николаевна – руководитель департамента международного сотрудничества и организационной работы Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

Кириллина Валентина Ивановна – заместитель председателя Федерации профсоюзов республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Клиценко Максим Вадимович – аспирант кафедры «Социология, политология и регионоведение» Тихоокеанского государственного университета, г.Хабаровск.

Ковалева Виктория Валерьевна – руководитель Агентства по труду Сахалинской области, г.Южно-Сахалинск.

Кононенко Галина Анатольевна – председатель Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, г.Хабаровск.

Крутченко Анатолий Анатольевич – председатель Сахалинского областного объединения организаций профсоюзов, г.Южно-Сахалинск.

Лукина Василина Павловна – председатель Молодежного Совета Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Михайлов Руслан Дмитриевич – председатель Молодежного Парламента при Государственном Собрании (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), депутат Якутской городской Думы, г.Якутск.

Махонькин Николай Иванович – председатель Магаданского областного объединения организаций профсоюзов, г.Магадан.

Москвитин Степан Иванович – руководитель Департамента занятости населения Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Онисенков Валерий Валериевич – технический инспектор труда Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

Оучи Морико – главный специалист по социальной защите Бюро Международной организации труда в странах Восточной Европы и Центральной Азии, г.Токио, Япония.

Райдер Гай – Генеральный директор Международной организации труда, г.Женева, Швейцария.

Савкин Александр Георгиевич – Секретарь ЦК Профсоюза в Дальневосточном федеральном округе, председатель Приморской краевой организации профсоюза работников связи России, г.Владивосток.

Сердюк Елена Семеновна – заместитель председателя Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, г.Хабаровск.

Соловьев Александр Юрьевич – заместитель председателя Правительства Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Сотников Константин Анатольевич – ведущий специалист департамента организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР, г.Хабаровск.

Суворов Александр Георгиевич – член Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, председатель Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Дальневосточного федерального округа, председатель Федерации профсоюзов Амурской области, г.Благовещенск.

Сусоев Александр Владимирович – председатель профсоюзной организации студентов Северо-Восточного федерального университета, народный депутат Государственного Собрания (Ил Тумен) Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Пяткина Татьяна Николаевна – заместитель министра по делам молодежи и семейной политике Республики Саха (Якутия), г.Якутск.

Усова Маргарита Ильинична – руководитель департамента информации и анализа Федерации профсоюзов Приморского края, г.Владивосток.

Федотов Алексей Владимирович – председатель Молодежного Совета Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, г.Хабаровск.

Чукмасова Елена Витальевна – инженер по охране труда и промышленной безопасности, заместитель председателя комиссии по охране труда первичной профорганизации Приморского линейного участка магистрального газопровода ООО «Газпромтрансгаз Томск», г.Владивосток.

Научное издание

**ВЕСТНИК
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ АССОЦИАЦИИ
ПРОФСОЮЗОВ**

№ 9

**Материалы Международной научно-практической конференции
МОТ – ФНПР «Продвижение и реализация стандартов
достойного труда в Дальневосточном федеральном округе»**

Дизайнер обложки Е. И. Саморядова

Печатается с оригинала-макета авторов статей

Подписано в печать 21.12.15. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага писчая. Гарнитура «Таймс».
Печать цифровая. Усл. печ. л. 12,15. Тираж 100 экз. Заказ 366.

Издательство Тихоокеанского государственного университета.
680035, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136.

Отдел оперативной полиграфии издательства Тихоокеанского государственного университета.
680035, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136.