

ТОО «Институт исследований современного общества»
www.mssi.kz

ОТЧЕТ
по проекту №: 40333541/0
«Разработка стратегии по улучшению условий труда и содействию социальному диалогу»
между
МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА
в лице МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА
и
Отраслевым горно-металлургическим профессиональным союзом «Казпрофметалл»

Исполнитель:

М.Кажыкен - доктор экономических наук, профессор, директор
ТОО «Институт исследований современного общества»

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ С ПРАВАМИ РАБОТНИКОВ, ОХРАНОЙ ТРУДА И ГИГИЕНОЙ ТРУДА, ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПРИНИМАЕМЫХ МЕР ПО СМЯГЧЕНИЮ ПОСЛЕДСТВИЙ ПАНДЕМИИ COVID19 И РОЛЬЮ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ.....	3
II. ПРОФСОЮЗНАЯ СТРАТЕГИЯ СОДЕЙСТВИЯ ДОСТОЙНОМУ ТРУДУ НА МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	16
2.1. Социально-экономические показатели металлургической отрасли.....	16
2.2. Долгосрочные задачи по актуализации Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики	19
2.3. Активизации деятельности Национального контактного центра Казахстана.	23
2.4. Заключение глобального рамочного соглашения.....	26
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	28

I. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ С ПРАВАМИ РАБОТНИКОВ, ОХРАНОЙ ТРУДА И ГИГИЕНОЙ ТРУДА, ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПРИНИМАЕМЫХ МЕР ПО СМЯГЧЕНИЮ ПОСЛЕДСТВИЙ ПАНДЕМИИ COVID19 И РОЛЬЮ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

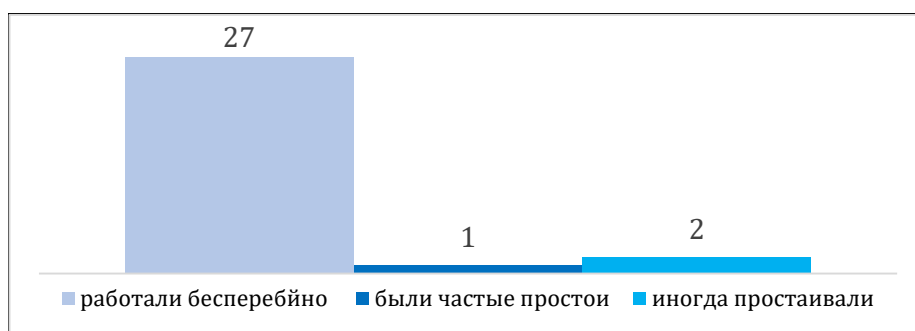
В целях анализа ситуации с правами работников, охраной и гигиеной труда, а также изучения эффективности принимаемых мер по смягчению последствий пандемии COVID-19 и роли социального диалога была разработана анкета (приложение 1). В анкетировании приняли участие 30 руководителей первичных профсоюзных организаций предприятий металлургической отрасли Казахстана. При необходимости уточнения ответов проводилось интервьюирование. Полученные анкеты хранятся в ТОО «Институт исследований современного общества» и при необходимости могут быть направлены заказчику – Международное Бюро труда МОТ.

Ответы были изучены, проанализированы и обобщены. Ниже приведен графический и текстовый материал.

1. Защита прав работников во время пандемии COVID-19.

1.1. Как работало ваше предприятие во время пандемии COVID-19?

90% респондентов ответили, что во время пандемии COVID-19 их предприятия работали бесперебойно. Около 6,7% предприятий иногда простаивали и 3,3 % простаивали часто. При этом простои не были продолжительным и не связаны с эффектом пандемии COVID-19. Во время простоев части сотрудников предоставлялись отпуск без сохранения заработной платы.



1.2. Изменился ли режим работы (продолжительность рабочего времени, время начала и окончания работы и др.)?

На ряде предприятий в соответствии с постановлением главного санитарного врача региона рабочее время было сокращено (на 2 часа). В частности, сокращение произошло на 3-х предприятиях (10 % из числа респондентов). При этом заработная плата не сокращалась и выплачивалась своевременно. В

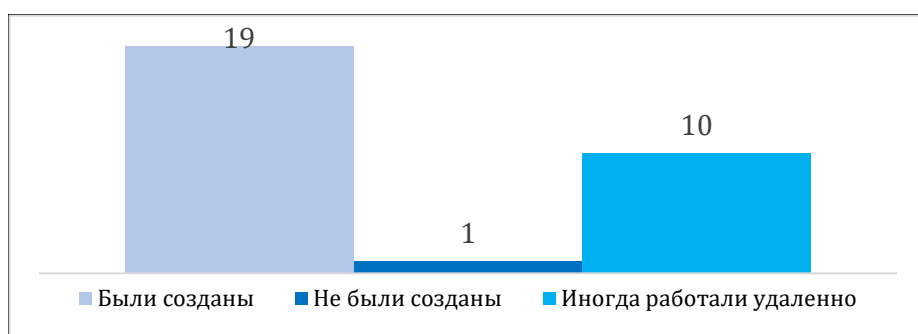
некоторых организациях административно управленческий персонал был временно (на период от недели до месяца) переведен на режим сокращенного рабочего времени.



В компании ТОО «KAZ Minerals Bozshakol»(КАЗ Минералз Бозшаколь) в мае 2020 г., продолжительность вахтового метода была увеличена с 14 до 35 календарных дней, а в августе того же года работодатель приказом утвердил график вахтового метода на до 70 календарных дней. Согласно анкетам, ряд рудников работали в вахтовом режиме.

1.3. Были ли созданы условия для удаленной работы?

На анкетированных предприятиях на удаленный режим работы были переведены некоторые офисные работники (в основном из административно-управленческого персонала). В частности, беременные сотрудницы работали удаленно, например, были заняты сбором оперативной информации. 19 респондентов (63,3%) отметили, что на предприятии были созданы условия для удаленной работы, 10 респондентов (33%) указали что иногда работали удаленно, и всего лишь 1 респондент (3,3%) считают, что соответствующие условия не были созданы.

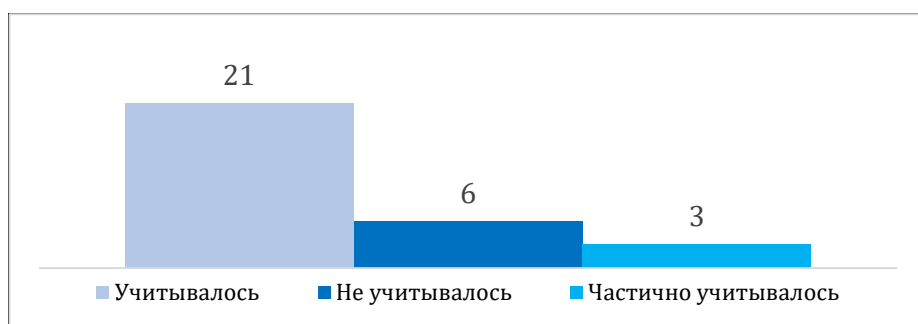


В меру технических и финансовых возможностей организаций создавали условия для удаленной работы. Например, был обеспечен доступ к Интернет, розданы компьютеры и др. Некоторые организации обеспечили доступ к корпоративным сетям.

В целом, в рамках карантинных мероприятий и в связи с необходимостью соблюдения мер безопасности были введены ограничения по численности персонала на рабочем месте, доступ предоставлялся узким специалистам и работникам жизнеобеспечения.

1.4. Учитывалось ли желание работника при выборе режима работы и условий удаленной работы?

21 респондент (70%) ответили, что учитывались желания работника при выборе режима работы и условий удаленной работы, и только 20% отметили, что желания работника не учитывались.



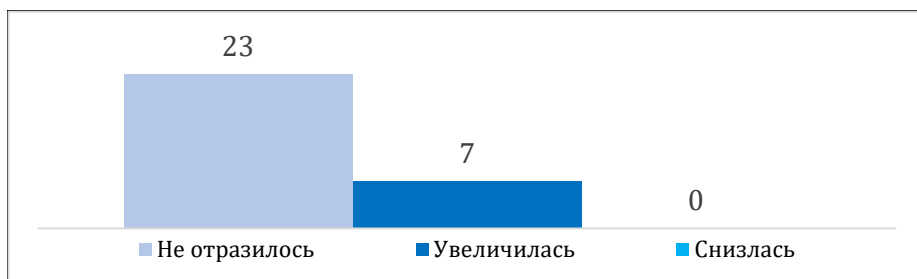
На удаленный режим работы были переведены специалисты, не связанные с производственной деятельностью. В частности, в управлении корпорации «Казахмыс» по Карагандинскому региону, на удаленный режим работы офисные работники переводились в случаях заражения. Часть отделов и служб продолжают работать в удаленном режиме.

В одной из анкет написано, что режим удаленной работы не согласовывался ни с работниками, ни с представителями работников (профсоюзами). Таким образом, в организации введение нового режима работы, а также изменение условий труда было принято работодателем в одностороннем порядке, то есть носил уведомительный характер.

В большинстве случаев принятие решений согласовывалось с представителями работников, а в некоторых случаях и с конкретным работником. По желанию работники могли взять отпуск без сохранения заработной платы или трудовой отпуск.

1.5. Как отразилась на заработной плате пандемия COVID-19?

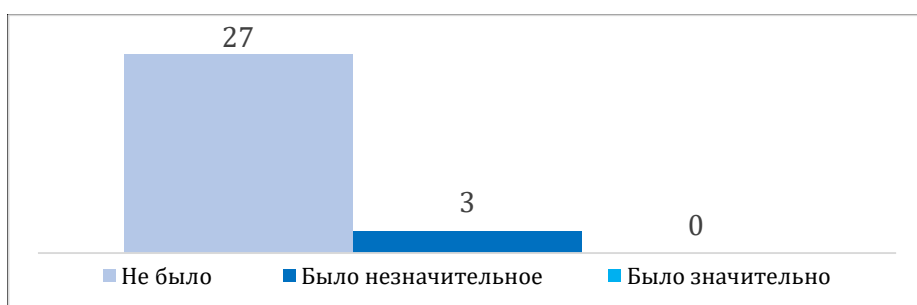
Согласно анкетам, на предприятиях заработная плата работников во время пандемии не снизилась. Наоборот, 7 респондентов (23,3%) отмечают повышение заработной платы. Анализ комментариев показывает, что рост заработной платы произошел за счет выплаты премий (на ряде предприятий сумма премий достигала 100 000 тенге в месяц).



1.6. Было ли сокращение штата персонала?

90% респондентов ответили, что на предприятии сокращения штата не было, что отражает в целом положение во всей экономике. Всего лишь на 10% предприятий произошло незначительное сокращение штата. Сокращения происходили в основном в результате плановых реорганизаций.

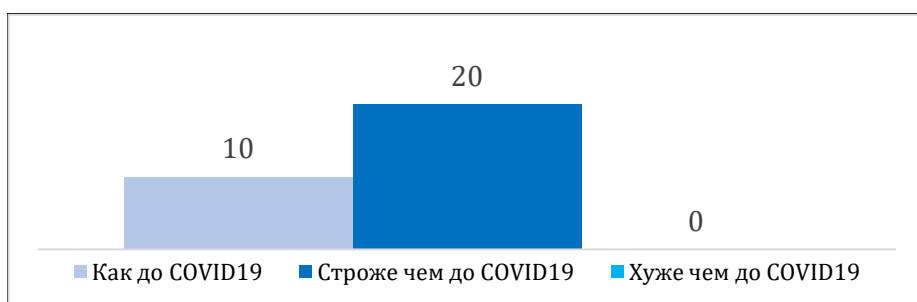
Работники добровольно увольнялись крайне редко, что объясняется резким сокращением спроса на рабочую силу на рынке труда. В одной из анкет респондент пишет, что в 2021 году почти 70 человек уволились из компании по соглашению сторон, и на некоторые вакантные должности набирают молодых людей.



2. Охрана труда во время пандемии COVID-19.

2.1. Как соблюдались требования охраны труда во время пандемии COVID-19?

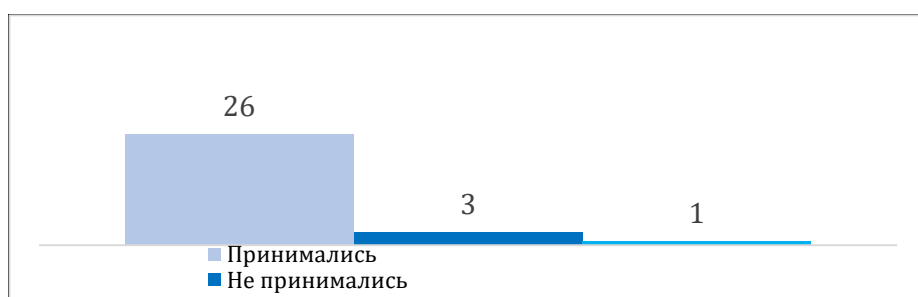
Анализ анкет показал, что требования охраны труда во время пандемии COVID-19 соблюдались строже, чем до пандемии COVID-19 (66,7 % респондентов) и как до пандемии COVID-19 (33,3 % респондентов).



Система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности соблюдались в стандартном режиме. Соблюдались все меры предосторожности и охраны труда в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан №67 от 25.12.2020 года.

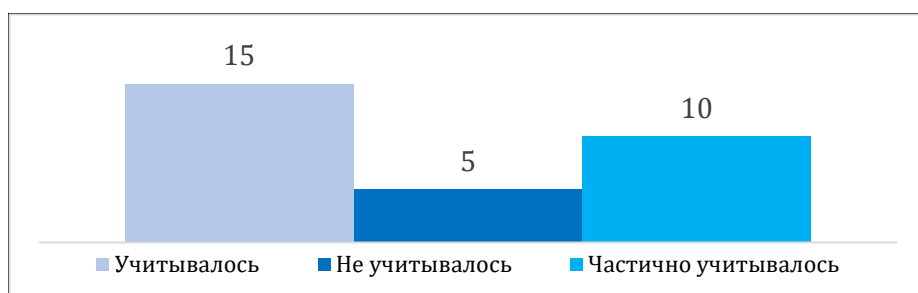
2.2. Были ли приняты специальные меры охраны труда для обеспечения безопасности рабочего места?

Работодатели создали безопасные условия труда. На предприятиях был введен масочный режим, установлены санитайзеры. Согласно анкетам, на 86,7% предприятий были приняты специальные меры охраны труда для обеспечения безопасности рабочего места. Из общего числа респондентов 10% ответили, что такие меры не принимались.



2.3. Учитывалось ли мнение работника при принятии новых мер охраны труда?

Согласно анкетам, мнение работника организации при принятии работодателем новых специальных мер охраны труда учитывалось в 50% случаев, частично учитывалось в 33,3% случаях, и не учитывалось в 16,7%. Меры по охране труда были созданы во благо работников и их здоровья, поэтому мнение каждого по отдельности не имело значения. Главное – общая безопасность.



Новые меры охраны труда принимались (утверждались) актом работодателя.

3. Гигиена труда во время пандемии COVID-19.

3.1. Как соблюдались требования гигиены труда во время пандемии COVID-19?

Во время пандемии COVID-19 на 90% предприятий отрасли металлургии требования гигиены труда соблюдались строже, чем до пандемии. Ни один респондент не отметил, что ухудшились требования гигиены труда.

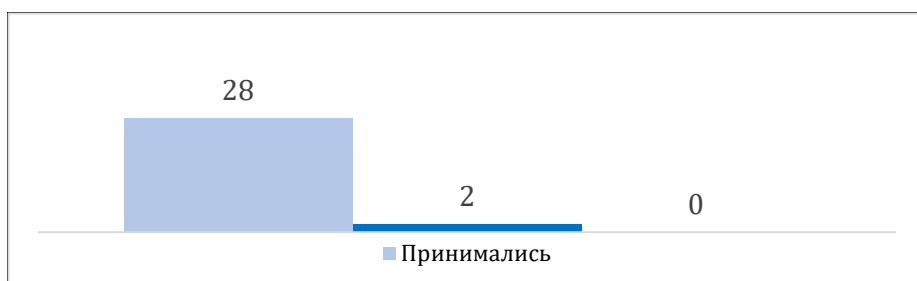
Общие места, кабинеты и туалеты были снабжены антибактериальным мылом, антисептиками и средствами индивидуальной защиты. Строго контролировалось соблюдение работниками требований гигиены.



3.2. Были ли приняты специальные меры гигиены труда, связанные COVID-19?

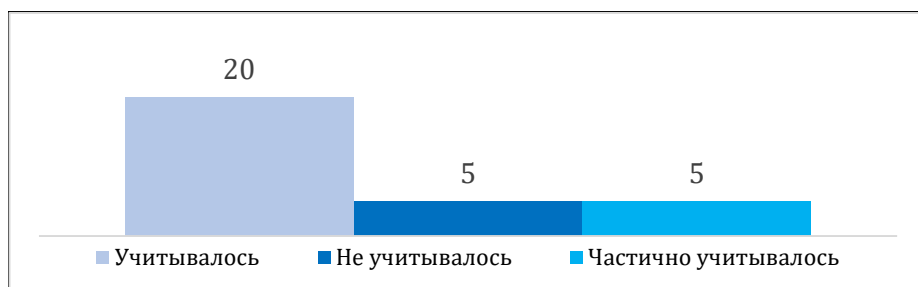
На подавляющем большинстве предприятий (28 респондентов или 93,3% от общего количества) металлургической отрасли были приняты специальные меры гигиены труда. В частности, все сотрудники были обеспечены специальными средствами индивидуальной защиты, дезинфекционными средствами и др. И всего 2 респондента (6,7%) ответили, что меры вовсе не принимались.

Меры принимались на основе постановления Правительства Республики Казахстан, СаНПиН-ов и постановления главного государственного санитарного врача. Новые меры гигиены труда утверждались актом работодателя. В ряде организаций были созданы комиссии по инфекционному контролю, проводились регулярные проверки, семинары и т.д.



3.3. Учитывалось ли мнение работника при принятии новых мер гигиены труда?

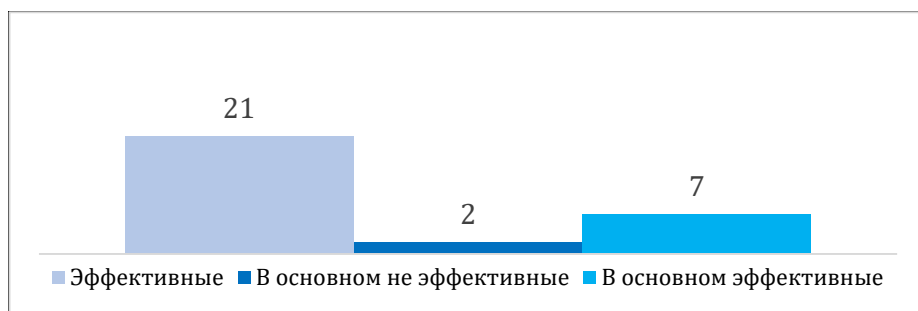
20 респондентов (или 66,7% от общего количества) отметили, что при принятии новых мер гигиены труда учитывалось мнение работников. Некоторые вопросы обсуждались в коллективе. Ответы остальных разделились поровну: 5 респондентов (16,7%) показали, что мнение работников учитывалось частично и 5 респондентов (16,7%) считают, что мнение работников не учитывалось.



4. Эффективность принимаемых мер по смягчению последствий пандемии COVID-19

4.1. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых работодателем мер во время пандемии COVID-19?

21 респондент (70%) считает, что меры, принятые работодателем во время пандемии COVID-19 были эффективными, и всего 2 респондента (6,7%) считают меры в основном не эффективными.



В комментариях перечисляются следующие эффективные меры работодателя: организация занятий по профилактике заболевания; введение режима карантина; соблюдение норм САНПиН; дополнительные отпуска сотрудникам находившимся в зоне риска (это позволило сократить количество больничных листов; приобретение оборудования для снижения инфицирования; информирование о рисках заражения; выплата единовременных премий и др.

4.2. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых профсоюзами мер во время пандемии COVID-19?

Меры, предпринятые профсоюзами 21 респондент (70%) оценивает, как эффективные, 6 респондентов (20%) считают в основном эффективными и только по мнению 3-х респондентов (108%) в основном были не эффективными.



Многие респонденты позитивно оценивают роль профсоюзов в обеспечении средствами индивидуальной защиты и санитайзерами, в обеспечении питания работников, предоставлении материальной помощи переболевшим COVID-19, а также оказании консультационных и иных услуг. Упоминают мониторинг ситуации по COVID-19 на предприятии и своевременное информирование работодателя.

В целом поддержка профсоюзами работников была многоаспектной и достаточно эффективной, несмотря на их небольшие финансовые ресурсы. Моральная поддержка, оказанная профсоюзами своим членам оценивается достаточно высоко.

4.3. Какие меры работодателя были эффективными?

Респонденты в числе наиболее эффективных мер работодателя отмечают следующие:

- перевод сотрудников на дистанционный режим работы, прежде всего лиц старше 65 лет;
- предоставление оплачиваемых социальных отпусков следующим категориям работников: беременные и кормящие грудью женщины; работники старше 60-ти лет; имеющие детей дошкольного возраста; состоящие на диспансерном учете;
- доставка сотрудников (выделение транспортных средств) на место работы и обратно;
- строгий санитарный режим: термометрия, масочный режим (обеспечение сотрудников в полном объеме), наличие санитайзеров на рабочих и санитарных местах, проведение производственных совещаний в онлайн режиме, запрет на вход на территорию предприятия посторонних лиц, ограничение рабочих командировок;

- выдача заболевшим работникам продуктовых наборов, медикаментов и витаминов;

- 100-процентная оплата больничных листов инфицированным работникам.

Анализ ответов респондентов позволяет сделать следующие обобщения:

- работодатель обеспечивал надлежащими средствами защиты и необходимой информацией для снижения распространения инфекции COVID-19;

- работодатель предпринимал меры по повышению доходов работников;

- работодатель издавал приказы по самоизоляции и созданию условий для дистанционного режима работы, организовывал транспорт;

- работодатель организовывал условия для вахтового метода работы;

- работодатель обеспечивал проведение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, безопасность рабочего места для здоровья человека, требовал соблюдения норм гигиены труда, исполнения приказа Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан.

Некоторые комментарии из анкет:

- «С началом пандемии COVID-19 проводится разъяснительная работа по применению средств индивидуальной защиты, по мерам предосторожности в местах скопления людей. Все здания предприятия и пропускные пункты на территориях оснащены санитайзерами с антисептиком, помещения цехов и места сбора людей дезинфицируются, температура работников замеряется на входе и выходе с территории. Лица, вышедшие на работу после отпусков и больничных, обязательно проходят тестирование на COVID-19»;

- «Сотрудникам, имеющим малолетних детей и лицам, находящимся в зоне повышенного риска, были предоставлены внеочередные оплачиваемые отпуска»;

- «Работодатель своевременно реагировал на изменение ситуации, определял регламент работы, выделял материальные, в том числе денежные средства на профилактику случаев заражения инфекцией и при необходимости финансировал расходы на лечение».

4.4. Какие меры профсоюзов были эффективными?

На профсоюзы во время пандемии легла большая ответственность и нагрузка. Из комментариев респондентов:

- оказание финансовой и материальной помощи, а также организация санаторно-курортного лечения своим членам, переболевшим COVID-19;

- оказание финансовой и материальной помощи своим членам, оказавшимся в затруднительных ситуациях в связи с пандемией COVID-19;

- оказание юридической и иной консультационной помощи;

- своевременное обращение внимания работодателя на возникшие проблемные вопросы или на вероятность их возникновения;

- контроль за надлежащим выполнением актов работодателя на местах;

- оперативное реагирование на запросы работников и возникшие социально-трудовые вопросы в коллективе.
- мониторинг ситуации; контроля над проведением профилактических мероприятий.

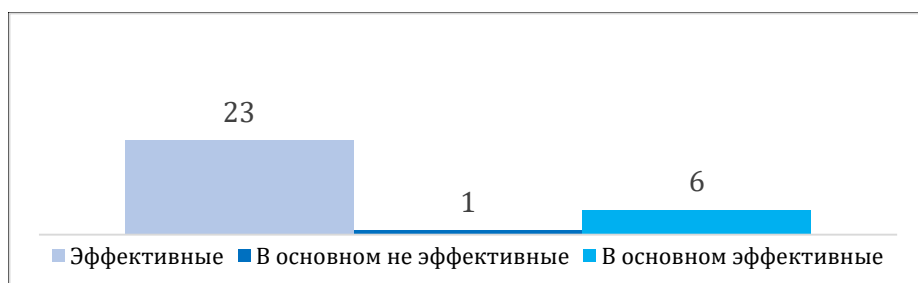
5. Роль социального диалога во время пандемии.

5.1. Как Вы оцениваете эффективность взаимодействия профсоюзов и работодателей во время пандемии COVID-19 для смягчения ее последствий?

Из общего числа респондентов 23 человек (76,7%) считают эффективным взаимодействие профсоюзов и работодателей, 6 человек (20%) оценивают в основном эффективными, и лишь один респондент (3,3%) считает в основном не эффективными. При этом этот единственный респондент отмечает отсутствие обратной связи со стороны работодателя по вопросам недопущения распространения COVID-19, а точнее полное непонимание и нежелание принимать меры, исходящие от работников компании.

В качестве эффективного взаимодействия отмечают совместные меры по смягчению последствий COVID-19, оказание безвозмездной помощи работникам в виде горячего питания, психологической поддержки и пр.

В целом во время пандемии профсоюзы и работодатели взаимодействовали заинтересованно, поддерживали друг друга.



5.2. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых на уровне отрасли мер для смягчения последствий пандемии COVID-19?

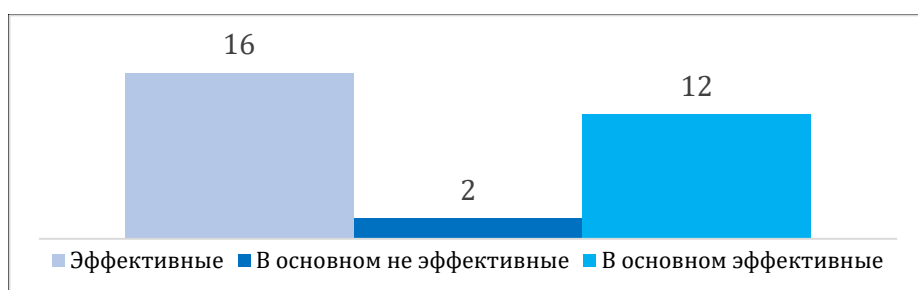
Принятые на уровне отрасли меры для смягчения последствий пандемии COVID-19 эффективными считают 19 респондентов (63,3%) и в основном эффективными – 11 респондент (36,7%). При этом никто не дал негативную оценку эффективности мер предпринятых в отрасли.



Один из респондентов пишет, что некоторые меры принимались долго и осуществлялись медленно, например предоставление материальной поддержки семьям лиц, умерших от коронавируса.

5.3. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых правительством мер для смягчения последствий пандемии COVID-19?

Большинство респондентов положительно оценивают эффективность мер правительства. Так, 16 респондентов (53,5%) считают предпринятые меры эффективными и 12 респондентов (40%) в основном эффективными. В частности отмечается решение об увеличении зарплаты медицинским работникам, организация карантинных мер, вакцинация населения и др. Всего 2 респондента (6,7%) считают меры правительства в основном неэффективными.



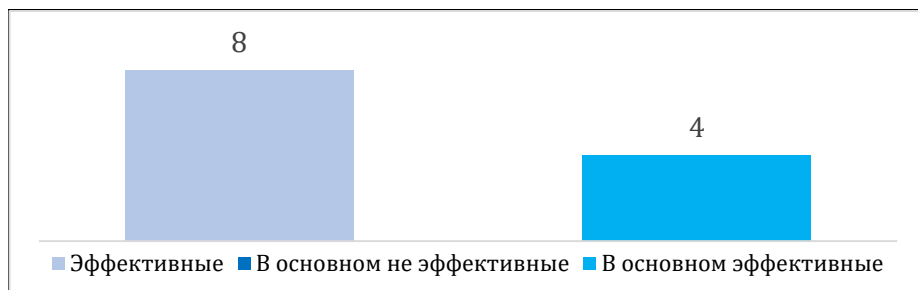
Следует отметить, что по мнению независимых экспертов (не участвовавших в анкетировании) правительство оказалось малоэффективным в смягчении последствий пандемии COVID-19. В частности, произошло чрезвычайно высокое снижение ВВП и рост потребительских цен; дала сбой система оплаты труда (подтверждают многочисленные трудовые споры и угрозы забастовок); не эффективна деятельность Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству; не реализуется генеральное соглашение на 2021-2023 годы; отсутствует реальный равноправный диалог между правительством и представителями работников.

Комментарий из анкеты: «Государственные телевизионные каналы и программы своевременно давали полную информацию о ситуации в стране».

5.4. Какие изменения и дополнения были внесены в коллективный договор для смягчения последствий пандемии COVID-19?

Судя по анкетам на 40% предприятий в коллективные договора были внесены изменения и дополнения. При этом большинство респондентов (66,7%) изменений и дополнений признают эффективными и 33,3% считают в основном эффективными.

Заслуживает внимания комментарий: «увеличена сумма денежных средств на оздоровление сотрудников». Вместе с тем один респондент написал, что работодатель отказался сесть за стол переговоров для внесения изменений и дополнений в коллективный договор, мотивируя тем, что невозможно ведение переговоров в формате оффлайн.



Комментарий из анкеты: «Внесение изменений и дополнений в коллективный договор требует времени, поэтому большая часть вопросов проведения профилактических мероприятий и преодоления последствий COVID-19 решалась согласованными оперативными действиями работодателя и профсоюзного комитета».

5.5. Какие изменения и дополнения надо внести в коллективный договор для смягчения последствий пандемии COVID-19?

Анализ комментариев позволяет выделить следующие предложения:

- повышение заработной платы низкооплачиваемому персоналу;
- изменение режима и нагрузки при работе в условиях COVID-19;
- сохранение средней зарплаты во время вынужденного простоя;
- выплаты работодателем на оздоровление работника;
- улучшение условий труда работникам, переболевшим COVID-19;
- возмещение некоторых расходов работников, находящихся на удаленной (дистанционной) работе.

5.6. Какие организационные изменения должны произойти во взаимодействии профсоюзов и работодателя, чтобы эффективно преодолеть или смягчить последствия пандемии COVID-19?

Респонденты считают, что профсоюзы и работодатели должны тесно сотрудничать, чтобы успешно преодолеть и смягчить последствия пандемии COVID-19, при необходимости создавать рабочие группы для решения определенных задач. По мнению многих респондентов профсоюзы и работодатели должны совместно вырабатывать стратегии по смягчению последствий панде-

мии COVID-19, развитию экономики и социальной сферы, повышению благосостояния и занятости населения, то есть развивать институт социального партнерства - двусторонний диалог.

Предлагается развивать институт социального партнерства, настойчиво повышать влияние профсоюзов на самом верхнем уровне (трипартизм) - на площадке республиканской трехсторонней комиссии, расширить полномочия профсоюзов по участию в выработке политических решений и их осуществления. Профсоюзы должны стать влиятельной организацией гражданского общества.

Правительство, а также представители работников и представители работодателей должны стать равноправными партнерами, повысить взаимовыручку и поддержку.

Согласно положениям МОТ, социальный диалог включает все виды переговоров, консультаций или просто обмен информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес относительно экономической и социальной политики.¹ Кризис можно преодолеть только с помощью социального диалога» и двусторонний диалог должен получить распространение для преодоления кризиса COVID-19.

В дополнение к анкете респондентам были направлены вопросы касательно участия работников в органах управления многонационального предприятия. Ниже приведены вопросы и обобщенные ответы на них.

1. Проводится ли работодателем консультаций с профсоюзами по производственным вопросам? Да. Проводится, да только когда им необходимо. Предложения профсоюзов по развитию производства были бы полезны работодателю.

2. Должен ли работодатель учитывать интересы профсоюзов при принятии производственных решений? Да. Обязательно. При заключении коллективных договоров обсуждаются и некоторые вопросы, в общем, развития производства.

3. Готовы ли профсоюзы вашего предприятия делегировать своих представителей в органы управления предприятием? Да. Готовы. Подготовленные кандидатуры в состав органов управления предприятий имеются.

4. В какие документы необходимо вносить изменение и дополнение, чтобы представители работников принимали участие в органах управления предприятием? В коллективный договор. Акты работодателя и трудовой кодекс и акты работодателя. Также перечисляются следующие законы:

- Предпринимательский кодекс Республики Казахстан;
- Закон «О профессиональных союзах».

¹ *Social dialogue – Different views, one goal*, ILO, 2011, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/broch2011e.pdf> [accessed in August 2020].

II. ПРОФСОЮЗНАЯ СТРАТЕГИЯ СОДЕЙСТВИЯ ДОСТОЙНОМУ ТРУДУ НА МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

2.1. Социально-экономические показатели металлургической отрасли

Горно-металлургический комплекс (ГМК) – это один из наиболее конкурентоспособных и динамично развивающихся секторов промышленности Казахстана. ГМК включает такие виды деятельности как «добыча металлических руд», «добыча угля и лигнита», «металлургическая промышленность» и «производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования». Казахстан обладает 30% мировых запасов хромовой руды, 25% — марганцевых руд, 10% — железных руд. Запасы меди, свинца и цинка составляют соответственно 10% и 13% от мировых. По состоянию на 1 января 2020 года в Казахстане насчитывается 2422 предприятий ГМК, из которых: 89 крупных, 64 средних и 2269 малых.²

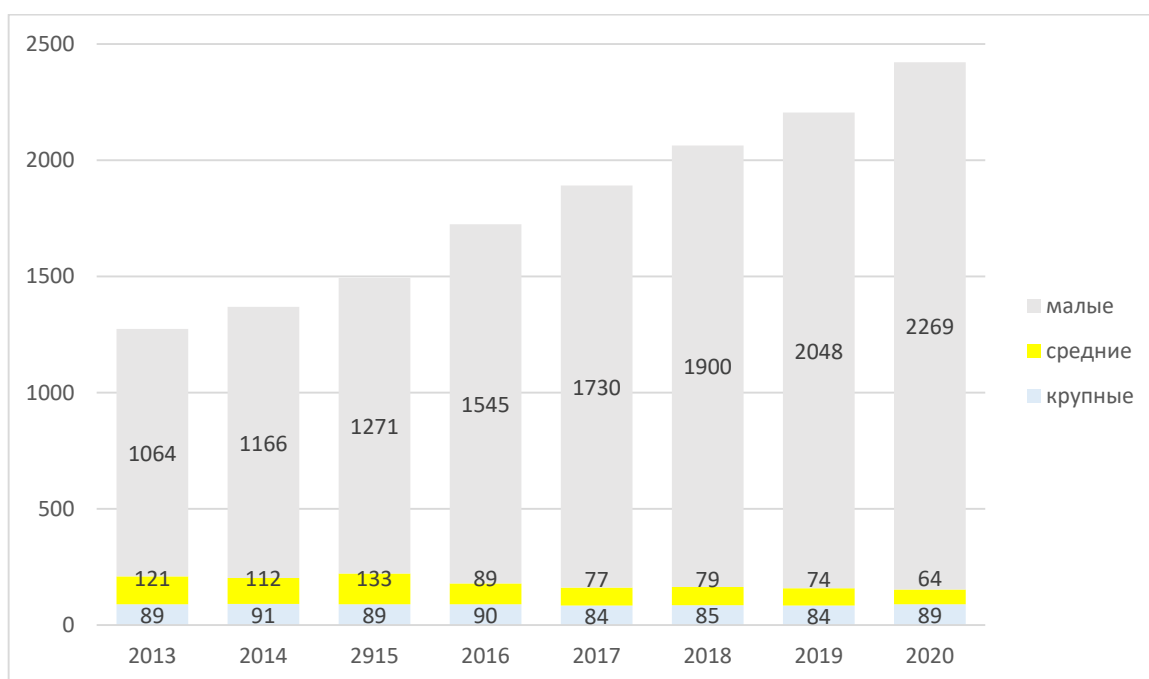


Рисунок 1 - Количество предприятий ГМК (по размеру) на начало года

Большинство средних и крупных предприятий ГМК являются вертикально-интегрированными компаниями с металлургическими производствами.

Многонациональные предприятия (далее - МНП) создают большую часть добавленной стоимости ГМК Республики Казахстан, что вызывает растущий интерес к их деятельности со стороны правительства, а также представителей работников (профсоюзов). МНП играют заметную роль в формировании социального и экономического ландшафта страны. Значительно участие МНП в

² BP Statistical Review of World Energy, 2019)

притоке в Казахстан прямых иностранных инвестиций, в международной торговле и формировании торгового баланса страны. Заметно влияние МНП на формирование института социального партнерства, как в отрасли, так и в целом в Казахстане.

В 2019-2020 годы черная металлургия Казахстана ушла в минус (таблица 1). Объемы производства сократились на 3%.³ Почти 90% производства приходится на три региона: Карагандинскую, Павлодарскую и Актюбинскую области.

В черной металлургии в 2021 году прогнозируется уровень индекс физического объема (ИФО) – 105%. Ожидается увеличение производства ферросплавов, стали и проката. Основная ставка делается на «АрселорМиталл Темиртау» и «Казхром». По цветной металлургии прогнозируется ИФО на 104 %. По итогам марта месяца отмечен 3-х процентный рост объема производства в металлургической отрасли.⁴

Таблица 1 - Индексы промышленного производства (в процентах)

	Январь-ноябрь 2020г. к январю-ноябрю 2019г.	Декабрь 2020г. к		Январь-декабрь 2020г. к 2019г.
		ноябрю 2020г.	декабрю 2019г.	
Вся промышленность	99,2	105,7	100,3	99,3
Горнодобывающая промышленность				
и разработка карьеров	96,6	104,6	93,5	96,3
добыча металлических руд	99,9	97,2	100,2	99,9
добыча железной руд	100,6	98,7	91,5	99,8
добыча руд, кроме железных	99,8	96,9	101,4	99,9
добыча прочих полезных ископаемых	102,1	91,9	110,8	102,8
предоставление услуг в горнодобывающей промышленности	95,6	148,8	144,6	99,7

Согласно Государственной программе индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020-2025 гг. в ГКМ должен сформироваться конкурентоспособный на мировых рынках обрабатывающий сегмент. Источниками капиталовложений будут в основном иностранные инвесторы, которые по замыслу авторов государственной программы «обеспечат диверси-

³ <https://inbusiness.kz/ru/last/v-kazahstane-chernaya-metallurgiya-ushla-v-minus>

⁴ [inform.kz https://www.inform.kz/ru/na-3-1-vyros-ob-em-proizvodstva-v-metallurgicheskoy-otrasli-kazahstana_a3761351](https://www.inform.kz/ru/na-3-1-vyros-ob-em-proizvodstva-v-metallurgicheskoy-otrasli-kazahstana_a3761351)

фикацию своей экспортной корзины, окажут содействие технологической модернизации и реализации ряда мероприятий по поддержке черной металлургии». Однако, согласно официальной статистике за 2013-2020 годы более 90% инвестиций в ГМК – это инвестиции в добычу и первичный передел, в том числе производство сырья для глубоких переделов (сырая сталь, ферросплавы, металлические концентраты и проч.). За указанный период менее 10% инвестиций вложены в производство готовых металлических изделий (кроме машин и оборудования). Таким образом, ГМК Казахстана все еще остается капиталоемкой, но не трудоемкой.

Списочная численность работников ГМК на начало 2021 г. составила более 200 тыс. человек. Из них 116 тыс. человек являются членами Отраслевого профсоюза «Казпрофметалл» и более 30 тыс. человек – члены Отраслевого профсоюза «КәсіпҚорған»

По официальным данным органов государственной статистики в IV квартале 2020 года среднемесячная номинальная заработная плата одного работника составила 233,1 тыс. тенге или 555 долларов США. Средняя заработная плата на предприятиях ГМК на 1 января т.г. составляет:

- по рабочим – 204,6 тыс. тенге или 487 долларов США;
- в целом по предприятию с учетом АУП – 217,9 тыс. тенге или 518 долларов США.

С 1 января 2021 года была повышена заработная плата работников в АО «АК Алтыналмас» - в среднем на 10%, в ТОО «Казцинк» - в среднем на 10 % и ТОО «Корпорация «Казахмыс» - в среднем на 14,7%, АО «АрселорМиттал Темиртау» в среднем на 10,4%

С 1 января 2021 года АО «АрселорМиттал Темиртау» в соответствии с коллективным договором проиндексировало действующие тарифные ставки и оклады работников стального и угольного департаментов на 3,75%, т.е. на 50% от уровня инфляции за 2020 год. С 1 января 2021 года повышена заработная плата работников предприятий Евразийской группы до 10%, Групп Компании «KAZ Minerals» на 8 %. В ТОО «Восход-ORIEL» заработная плата работников, согласно условиям коллективного договора, была проиндексирована на 10%.

Из-за отсутствия конкретных механизмов в национальном законодательстве профсоюзы практически лишены возможности реального участия в процессе формирования системы оплаты труда в отрасли, и на предприятии. По заключению Международной комиссии, созданной по инициативе ЕС в 1989 году справедливой считается минимальная заработная плата, которая достигает 68% от средней заработной платы по стране. В странах Европы уровень минимальной заработной платы варьируется от 30 до 50% средней месячной зарплаты. В Казахстане на текущий момент она составляет 23%, что сдерживает рост заработных плат не только работников ГМК, но и других отраслей экономики.

В ГК действует Отраслевое соглашение между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан на 2018-2020 годы (далее – Отраслевое соглашение), которое было заключено 27 декабря 2017 года. На сегодняшний день, Отраслевое соглашение пролонгировано в связи с пандемией до 31 декабря 2021 года. Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» планирует совместно с социальными партнерами и другими отраслевыми профессиональными союзами разработать и подписать Отраслевое соглашение на 2022–2024 годы.

2.2. Долгосрочные задачи по актуализации Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

Административный совет Международного бюро труда в 1977 году утвердил Трёхстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (далее – Декларация)⁵ и впоследствии внёс в неё ряд изменений, в том числе с учетом новых международных трудовых норм, заключений Международной конференции труда о достойном труде в глобальных системах поставок (2016 г.), Руководящих принципов для многонациональных предприятий ОЭСР и др.

Основываясь на Декларацию, а также на Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР⁶ (далее – Руководящие принципы ОЭСР) будет разработан проект Стратегии содействия достойному труду на многонациональных предприятиях Республики Казахстан (далее – Стратегия).

В Стратегии будут обозначены следующие долгосрочные задачи:

- регулярно вносить на рассмотрение Республиканской трёхсторонней комиссией по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – РТК) и Отраслевой комиссией по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) вопросы имплементации в генеральное и отраслевое соглашения, а также в коллективные договоры положений и принципов Декларации;
- по мере возникновения необходимости проводить консультации с МНК при участии национальной и/или отраслевой организаций работодателей по вопросам, представляющих взаимный интерес. В частности, по организации проведения переговоров по коллективному договору; по согласованию стратегии МНП с приоритетами социального и экономического развития региона, в котором предприятие осуществляет экономическую деятельность;

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_574716.pdf

⁶ Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий: <https://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelinesRussian.pdf>

- совместно с социальными партнерами проводить консультации с МНП по содействию занятости в регионе их экономической деятельности, в том числе обсуждать планы МНП в сфере занятости для снятия вероятных конфликтов интересов. При этом согласно пункту 18 Декларации МНК должны уделять первоочередное внимание вопросам повышения квалификации, профессионального развития и продвижения граждан принимающей страны на всех уровнях во взаимодействии с представителями или организациями нанятых ими работников и государственными органами;

- добиться включения в Генеральное соглашение редакции пункта 33 Декларации, согласно которому МНП, равно как и национальные корпорации должны посредством активного планирования в сфере занятости стремиться обеспечить стабильную занятость работников, нанимаемых каждым из предприятий, и соблюдать принятые по итогам свободных переговоров обязательства, касающиеся стабильности занятости и социального обеспечения;

- в соответствии с пунктом 39 Декларации инициировать разработку программы, нацеленной на содействие формированию профессиональных навыков, непрерывному обучению и профессиональному развитию, а также на обеспечение профессиональной ориентации. Мотивировать заинтересованное участие МНП в реализации такой программы, в том числе посредством предоставления услуг квалифицированных преподавателей;

- в соответствии с пунктом 46 Декларации МНП должны сотрудничать с представителями работников и их организациями по вопросам безопасности и гигиены труда, и эти вопросы должны включаться в соответствующие соглашения. Кроме того, согласно пункту 44 Декларации МНП должны поддерживать высочайшие нормы в области безопасности и гигиены труда, соответствующих национальным требованиям, учитывая накопленный ими опыт. Опираясь на два указанных пункта Декларации надо развивать сотрудничество с МНП в части совершенствования казахстанских норм по безопасности и гигиене труда, а также по информированию об особых рисках и связанных с ними мерах защиты, касающихся новых видов продукции и производственных процессов;

- Провести консультации и внести на рассмотрение РТК предложения по имплементации в национальное законодательство положения и принципы, содержащиеся в пунктах 48, 49, 50, 51, 52, 53 и 54 Декларации.

- Провести консультации по пункту 54 Декларации и внести на рассмотрение РТК предложение по закреплению за отраслевым объединением профсоюзов права представлять интересы работников МНП при ведении коллективных переговоров. При этом МНП должны предоставлять представителям работников возможность вести переговоры с представителями администрации предприятия, а также иные необходимые возможности, информацию и средства, которые помогут им в разработке эффективных коллективных договоров. Важно подчеркнуть, что согласно Декларации представители работни-

ков имеют право вести переговоры с МНП о заключении коллективных договоров, консультироваться по вопросам, представляющим взаимный интерес с представителями руководства, уполномоченными принимать решения по данным вопросам;

- Поскольку МНП должны в полной мере учитывать интересы стран, в которых они осуществляют деятельность, и принимать во внимание точки зрения представителей работников, то отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана будут совместно с МНП обсуждать и принимать согласованные решения по соблюдению принципов надлежащего корпоративного управления, а также разрабатывать и применять передовую практику корпоративного управления, в том числе во всех компаниях, входящих в группу компаний МНП;

- разрабатывать эффективные правила (процедуры) саморегулирования и системы управления, направленные на укрепление взаимного доверия между МНП и населением регионов, в которых они осуществляют свою деятельность;

- разрабатывать правила информирования работников о политике предприятия и соблюдения им правил путем их распространения, в том числе через программы обучения. Согласно Руководящим принципам ОЭСР МНП должны обеспечивать раскрытие своевременной, точной и существенной информации, относящейся к их деятельности, структуре, финансовому положению, показателям эффективности, собственникам и управлению. При этом политика МНП в области раскрытия информации должна быть разработана таким образом, чтобы соответствовать характеру деятельности, размеру и месторасположению предприятия, и надлежащим образом учитывать издержки, конфиденциальность деловой информации и другие факторы, имеющие отношение к вопросам конкуренции;

- обсуждать вопросы формирования человеческого капитала, в частности создания возможностей трудоустройства и расширения возможностей обучения работников;

- разрабатывать правила комплексных проверок на предмет соблюдения прав человека на МНП сообразно размеру, типу и характеру ее деятельности, а также уровню рисков возникновения неблагоприятного воздействия на права человека. Это соответствует Руководящим принципам ОЭСР, согласно которым МНП в соответствии с признанными на международном уровне правами человека, международными обязательствами страны в сфере прав человека, а также национальным законодательством должны:

- уважать права человека, т.е. избегать нарушения прав других лиц и принимать меры в отношении неблагоприятного воздействия на права человека, к возникновению которого они имеют отношение;

- при осуществлении своей деятельности избегать создания и участия в оказании неблагоприятного воздействия на права человека и принимать меры в отношении такого воздействия в случае его возникновения.

Проектом стратегии предусматривается проведение комплексного аудита отраслевыми профсоюзами и нанятыми ими экспертами (или организациями) соблюдения МНП обязательство по улучшению трудовых и производственных отношений, В частности, должно быть проверено соблюдение многонациональным предприятием следующих основных принципов:

- соблюдение права работников на учреждение или присоединение к профсоюзам и представительным организациями, выбираемых на усмотрение работников. Согласно параграфу 48 Декларации МНК работники, нанятые многонациональными корпорациями, равно как и национальными корпорациями, должны без какого бы то ни было различия иметь право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации при единственном условии подчинения их уставам. Они также должны пользоваться достаточной защитой от актов антипрофсоюзной дискриминации в отношении их занятости;

- соблюдение права работников на признание администрацией МНП профсоюзов и представительных организаций, выбираемых на усмотрение работников, для целей коллективных договоров. Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан инициатором начала коллективных переговоров и заключении коллективного договора может быть любая из сторон - работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке. Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в течение десяти рабочих дней рассмотреть его и вступить в переговоры создав на паритетной основе комиссию;

- равенство возможностей и равное отношение к работникам, не допущение дискриминации в отношении работников;

- обеспечение представителей работников информацией и инструментами, которые могут быть необходимы для конструктивных переговоров об условиях труда и разработки коллективных договоров. Согласно законодательству Республики Казахстан уклонение представителей сторон от участия в переговорах или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, не предоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан;

- предоставление работникам и их представителям информацию, где это возможно, позволяющую им получить достоверное и точное представление о результатах деятельности предприятия;

- поощрение консультаций и сотрудничества с работниками и их представителями по вопросам, представляющим взаимный интерес. Согласно пункту 53 Декларации представителям работников МНП не должны чиниться препятствия на пути проведения или встреч в целях консультаций или обмена

мнениями при условии, что это не наносит ущерба деятельности предприятия и стандартным процедурам, регулирующим отношения с представителями работников и их организациями;

- соблюдение не менее благоприятных стандартов трудовых и производственных отношений, чем стандарты, соблюдаемые сопоставимыми работодателями в Республике Казахстан;

- принятие надлежащих мер для обеспечения охраны здоровья на рабочем месте и безопасности труда.

Стратегией будут предусмотрены мероприятия по пропаганде положений и принципов Деклараций, в том числе посредством проведения обучающих семинаров и круглых столов, открытого обсуждения вопросов, связанных с их осуществлением. Кроме того, отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевым профессиональным союзом «КәсіпҚорған» будут принимать участие в соответствующих процедурах надзора и консультаций в целях оценки и снижения рисков для прав человека. В частности, стороны должны совместно выявлять и оценивать любое фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека, осуществлять консультации с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими участниками, включая организации работников.

Отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевой профессиональным союзом «КәсіпҚорған» могут использовать для решения целого ряда задач созданную ими самими площадку двустороннего социального диалога – Координационный совет «ҮНТҮМАҚ». Кроме двух отраслевых профсоюзов, участниками «ҮНТҮМАҚ» являются организации работников и работодателей национального уровня.

2.3. Активизации деятельности Национального контактного центра Казахстана.

В 2020 году Приказом Министра национальной экономики Республики Казахстан № 124 от 18 июня 2020 года в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства Республики Казахстане от 16 ноября 2012 года № 1453 создан Национальный контактный центр (далее - НКЦ)⁷. НКЦ создан для повышения осведомленности всех заинтересованных сторон о Руководящих принципах ОЭСР посредством рекламной кампании, работы в отдельных случаях, которые могут возникнуть в связи с применением Руководящих принципов

⁷ Постановление Правительства РК от 16 ноября 2012 года № 1453 «Об определении органа, ответственного за реализацию функций Национального контактного центра в соответствии с практикой стран Организации экономического сотрудничества и развития»: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31293252#pos=0;248

ОЭСР. В 2017 году Республика Казахстан стала ассоциированным членом Комитета по инвестициям ОЭСР и присоединилась к Декларации о международных инвестициях и многонациональных предприятиях ОЭСР.

Основной целью НКЦ является обеспечение эффективного распространения, продвижения и внедрения Руководящих принципов ОЭСР.⁸ НКЦ решает следующие основные задачи:

- повышение осведомленности общественности и бизнес сообщества о Руководящих принципах ОЭСР;
- эффективное распространение стандартов и рекомендаций ОЭСР по вопросам ответственного ведения бизнеса, изложенных в Руководящих принципах ОЭСР;
- рассмотрение запросов и жалоб, возникающих в результате предполагаемого несоблюдения Руководящих принципов ОЭСР, в том числе взаимодействие с государственными органами;

Основными функциями НКЦ являются:

- обеспечение объективного, всестороннего и своевременного рассмотрения обращений физических и юридических лиц по вопросам предполагаемого несоответствия Руководящим принципам ОЭСР;
- подготовка ежегодных отчетов в Комитет по инвестициям ОЭСР о деятельности НКЦ, включая работу по отдельным процедурам;
- взаимодействие с гражданским обществом, многонациональными компаниями, бизнес сообществом и НПО по вопросам несоответствия деятельности многонациональных предприятий Руководящим принципам ОЭСР.

В проекте Стратегии обозначены долгосрочные задачи по активизации деятельности НКЦ, в том числе:

- регулярно проводить мониторинг исполнения многонациональными предприятиями Декларации и Руководящих принципов ОЭСР. В частности, мониторингу подлежит соблюдение требований национального законодательства, международных норм и иных нормативных правовых актов, учет местной практики. МНП должны выполнять обязательства, которые они добровольно берут на себя, в соответствии с национальным законодательством и принятыми международными обязательствами;
- отчитываться перед РТК о своей деятельности. При этом стороны РТК обеспечат защиту засекреченной, коммерческой и иной информации, конфиденциальность данных и полученной информации, как это предусмотрено положениями иностранных *национальных контактных пунктов*. Должны быть разработаны условия хранения конфиденциальной информации, а также правила раскрытия информации и публикации в открытых источниках;

⁸ Информация о деятельности НКЦ Казахстана располагается на вебсайте Министерства национальной экономики (<https://www.gov.kz/memleket/entities/economy/activities/6109?lang=ru>).

- принимать участие в совершенствовании нормативной правовой базы НКЦ, чтобы обеспечить надлежащее применение многонациональными предприятиями принципов Декларации и Руководящих принципов ОЭСР. НКЦ должно активно вовлекать предпринимателей, работников и других заинтересованных сторон контроль за использованием Декларации и Руководящих принципов ОЭСР. Отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевым профессиональным союзом «КәсіпҚорған» могут обратиться за помощью в НКЦ для разработки генерального и отраслевых соглашений, а также коллективных договоров, в которых надо отразить принципы и стандарты Декларации и Руководящих принципов ОЭСР. НКЦ должен служить площадкой для консультирования и помощи бизнесу, организациям, представляющим интересы лиц наемного труда и другим заинтересованным сторонам во взаимодействиях с многонациональными предприятиями.

1. Отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевым профессиональным союзом «КәсіпҚорған» будут принимать активное участие в разработке плана работы НКЦ. Информация о структуре НКП должна быть раскрытой и понятной. На данный момент, информация о структуре НКП в его Положении носит поверхностный характер. Оно не раскрывает деятельность, роль и состав всех органов – членов НКП. Отсутствует пояснение рабочего органа и рабочей группы НКП: какие ведомства входят в рабочую группу; при какой процедуре, как часто и на какой срок избираются члены рабочей группы; каковы критерии отбора членов рабочей группы; какие основные задачи стоят перед рабочей группой.

2. Отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевой профессиональный союз «КәсіпҚорған» внесут предложения по модернизации положения о НКЦ, для повышения эффективности и результативности его деятельности. Руководящие принципы ОЭСР дают присоединившимся странам свободу в выборе структуры НКЦ, поэтому необходимо изучать опыт передовых зарубежных НКЦ для совершенствования существующей структуры НКЦ Казахстана. Необходимо разработать процедуру отбора и назначения членов НКЦ, принять порядок проведения заседаний. Добавить в Положение об НКЦ описание работы по отдельным случаям (жалобам): как происходят коммуникации по сообщениям; какой орган первый их получает и в какой форме; как происходит первоначальная оценка на соответствие к рассмотрению сообщения НКЦ; как происходят коммуникации между заявителем, ответчиком и НКЦ; какие еще органы и каким образом принимают участие в рассмотрении сообщения; какие действия будут приняты в случае несоответствия сообщения компетенции НКЦ Казахстана.

3. В проекте закона о социальном партнерстве, разработка которого предусмотрено подпунктом 1) Раздела II Социальное партнерство Генерального соглашения на 2021-2023 годы (приложение 3) внести нормы, усиливающие функции НКЦ и обеспечивающие внедрение принципов и стандартов Декларации и Руководящих принципов ОЭСР. МНП должны в полной мере учитывать общие цели политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность. В этих целях должны проводиться консультации между МНП, правительством и, в соответствующих случаях, заинтересованными национальными организациями работодателей и работников. Декларация и Руководящие принципы ОЭСР требуют, чтобы МНП проводили содержательные консультации с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими участниками, включая организации работников, в зависимости от размера предприятия, характера и условий его деятельности. Эти и иные принципы, и стандарты должны получить легитимность посредством закона о социальном партнерстве. В частности, МНП должны:

- избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место;

- выявлять, предотвращать, смягчать последствия и представлять отчетность о том, как они устраняют своё фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на международно-признанные права человека, как минимум понимаемые как права, которые закреплены в Международном билле о правах человека, а также принципы, касающиеся основополагающих прав, изложенные в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

4. Отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевой профессиональный союз «КәсіпҚорған» разработают и внесут на рассмотрение сторон Республиканской трехсторонней комиссии предложения по расширению прав работников в участии в структурах управления МНП, в частности предложения по расширению функций производственных советов.

2.4. Заключение глобального рамочного соглашения

Глобальное рамочное соглашение (ГРС), может использоваться в качестве дополнительного инструмента для развития социального диалога и облегчения функционирования или создания профсоюзных организаций на предприятиях, входящих в многонациональные предприятия. В настоящее время накоплен мировой опыт применения (ГРС) для обеспечения основных прав работников не только в странах, где расположены штаб-квартиры корпораций, но и по всему миру, где у МНК есть свои заводы или поставщики комплектующих. Например, успешно используются ГРС, заключенные с такими компаниями, как BMW, Bosch, Daimler, Ford, PSA Peugeot Citroën, Renault,

Volkswagen. Конечно, есть и такие ГРС, которые либо редко применяются, либо не применяются вообще.

С помощью ГРС можно проводить дискуссии о правах человека и профсоюзов. Профсоюзы головного предприятия и профсоюзы на местах должны наладить тесное сотрудничество в рамках профсоюзной сети, чтобы подписанное ГРС соблюдалось по всему миру. Должны выдвигаться инициативы об объединении с коллегами с иностранных предприятий для обмена контактами и информацией.

Глобальные рамочные соглашения заключаются на глобальном уровне между профсоюзами и транснациональной компанией. Благодаря этим соглашениям внедряются самые высокие стандарты в области прав профсоюзов, технике безопасности труда и охраны окружающей среды, а также принципов условий труда в подразделениях компании по всему миру, независимо от того, существуют ли эти стандарты в каждой отдельно взятой стране.

ГРС – это лишь вспомогательное средство, и для достижения результата нужно приложить усилия, причем как со стороны профсоюза в стране происхождения МНП, так и со стороны профсоюзов на местах. А это значит необходимо создавать профсоюзные сети, менять формы работы, меняться самим. В то же время без сильного профсоюза здесь ничего не добиться, и нужно попытаться использовать ГРС для укрепления собственных позиций.

Отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана могут использовать ГРС, подписанные IndustriALL, который уделяет первоочередное внимание созданию, мониторингу и совершенствованию ГРС с транснациональными компаниями.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АНКЕТА ОПРОСНИК

Уважаемая (-ый) коллега.

Просим ответить на несколько вопросов, которые помогут нам скорректировать работу по развитию социального партнерства, улучшить взаимодействие профсоюзов и работодателей на уровне предприятий и организаций. На основе вашего ответа мы проведем анализ ситуации с правами работников, охраной труда и гигиеной труда, эффективности принимаемых мер по смягчению последствий пандемии COVID19 и роли социального диалога во время пандемии.

Ниже приведены вопросы и в таблицах варианты ответов. Просим пометить вариант ответа (справа) и написать комментарии (в низу).

1. Защита прав работников во время пандемии COVID19.

1.1. Как работало ваше предприятие во время пандемии COVID19?

Работало бесперебойно	<input type="checkbox"/>	Были частые простои	<input type="checkbox"/>	Иногда простаивало	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

1.2. Изменился ли режим работы (продолжительность рабочего времени, время начала и окончания работы и др.)?

Работали в прежнем режиме	<input type="checkbox"/>	Работодатель сократил продолжительность рабочего времени (смены)	<input type="checkbox"/>
Комментарии:			

1.3. Были ли созданы условия для удаленной работы?

Были созданы	<input type="checkbox"/>	Не были созданы	<input type="checkbox"/>	Иногда работали удаленно	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

1.4. Учитывалось ли желание работника при выборе режима работы и условий удаленной работы?

Да, учитывалось	<input type="checkbox"/>	Не учитывалось	<input type="checkbox"/>	Частично учитывалось	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

1.5. Как отразилась на заработной плате пандемия COVID19

Никак	<input type="checkbox"/>	Зарплата увеличилась	<input type="checkbox"/>	Зарплата снизилась	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

1.6. Было ли сокращение штата персонала?

Нет, не было	<input type="checkbox"/>	Было, незначительное	<input type="checkbox"/>	Было, значительное.	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

2. Охрана труда во время пандемии COVID19.

2.1. Как соблюдались требования охраны труда во время пандемии COVID19?

Как и до COVID19	<input type="checkbox"/>	Строже, чем до COVID19	<input type="checkbox"/>	Хуже, чем до COVID19	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

2.2. Были ли приняты специальные меры охраны труда для обеспечения безопасности рабочего места?

Принимались	<input type="checkbox"/>	Не принимались	<input type="checkbox"/>	Принимались, но недостаточно эффективные	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

2.3. Учитывалось ли мнение работника при принятии новых мер охраны труда?

Да, учитывалось	<input type="checkbox"/>	Не учитывалось	<input type="checkbox"/>	Частично учитывалось	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

3. Гигиена труда во время пандемии COVID19.

3.1. Как соблюдались требования гигиены труда во время пандемии COVID19?

Как и до COVID19	<input type="checkbox"/>	Строже, чем до COVID19	<input type="checkbox"/>	Хуже, чем до COVID19	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

3.2. Были ли приняты специальные меры гигиены труда, связанные COVID19?

Да, принимались	<input type="checkbox"/>	Нет, не принимались	<input type="checkbox"/>	Принимались, но недостаточно эффективные	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

3.3. Учитывалось ли мнение работника при принятии новых мер гигиены труда?

Да, учитывалось	<input type="checkbox"/>	Не учитывалось	<input type="checkbox"/>	Частично учитывалось	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

4. Эффективность принимаемых мер по смягчению последствий пандемии COVID19

4.1. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых РАБОТОДАТЕЛЕМ мер во время пандемии COVID19?

Меры эффективные	<input type="checkbox"/>	Меры в основном не эффективные	<input type="checkbox"/>	Меры в основном эффективные	<input type="checkbox"/>
Комментарии:					

4.2. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых ПРОФСОЮЗАМИ мер во время пандемии COVID19?

Меры эффективные		Меры в основном не эффективные		Меры в основном эффективные	
Комментарии:					

4.3. Какие меры РАБОТОДАТЕЛЯ были эффективными?

Комментарии:

4.4. Какие меры ПРОФСОЮЗОВ были эффективными?

Комментарии:

5. Роль социального диалога во время пандемии.

5.1. Как Вы оцениваете эффективность взаимодействия ПРОФСОЮЗОВ и РАБОТОДАТЕЛЯ во время пандемии COVID19 для смягчения ее последствий?

Меры эффективные		Меры в основном не эффективные		Меры в основном эффективные	
Комментарии:					

5.2. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых на уровне отрасли мер для смягчения последствий пандемии COVID19?

Меры эффективные		Меры в основном не эффективные		Меры в основном эффективные	
Комментарии:					

5.3. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых ПРАВИТЕЛЬСТВОМ мер для смягчения последствий пандемии COVID19?

Меры эффективные		Меры в основном не эффективные		Меры в основном эффективные	
Комментарии:					

5.4. Какие изменения и дополнения были внесены в коллективный договор для смягчения последствий пандемии COVID19?

Комментарии:

5.5. Какие изменения и дополнения надо внести в коллективный договор для смягчения последствий пандемии COVID19?

Комментарии:

5.6. Какие организационные изменения должны произойти во взаимодействии ПРОФСОЮЗОВ и РАБОТОДАТЕЛЯ, чтобы эффективно преодолеть или смягчить последствия пандемии COVID19?

Комментарии:

6.1. Проводится ли работодателем консультаций с профсоюзами по производственным вопросам?

6.2. Должен ли работодатель учитывать интересы профсоюзов при принятии производственных решений?

6.3. Готовы ли профсоюзы вашего предприятия делегировать своих представителей в органы управления предприятием?

6.4. В какие документы необходимо выносить изменение и дополнение чтобы представители работников принимали участие в органах управления предприятием?