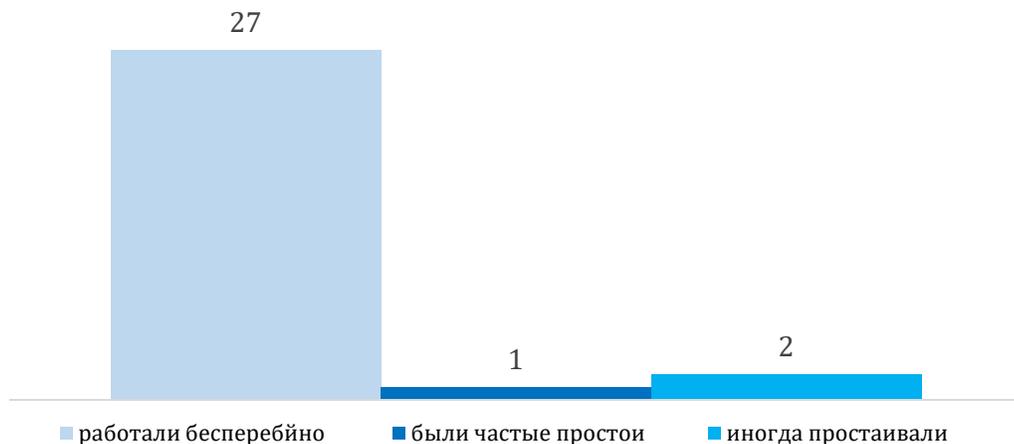


**АНАЛИЗ СИТУАЦИИ С
ПРАВАМИ РАБОТНИКОВ,
ОХРАНОЙ ТРУДА И ГИГИЕНОЙ
ТРУДА, ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ
ПРИНИМАЕМЫХ МЕР ПО
СМЯГЧЕНИЮ ПОСЛЕДСТВИЙ
ПАНДЕМИИ COVID19 И
РОЛЬЮ СОЦИАЛЬНОГО
ДИАЛОГА ВО ВРЕМЯ
ПАНДЕМИИ**

- 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. В анкетировании приняли участие 30 руководителей первичных профсоюзных организаций предприятий металлургической отрасли Казахстана. При необходимости уточнения ответов проводилось интервьюирование.
- 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 предприятия работали бесперебойно. Около 6,7% предприятий иногда простаивали и 3,3 % простаивали часто. 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). Заработная плата не сокращалась и выплачивалась своевременно. В некоторых организациях АУП был временно (на период от недели до месяца) переведен на режим сокращенного рабочего времени.

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

1.3. Были ли созданы условия для удаленной работы?



На удаленный режим работы были переведены некоторые офисные работники (в основном АУП). Был обеспечен доступ к Интернет, розданы компьютеры и др. В рамках карантинных мер 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?



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. В одной из анкет написано, что режим удаленной работы не согласовывался ни с работниками, ни с представителями работников (профсоюзами).

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

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. Сокращения происходили в основном в результате плановых реорганизаций. В одной из анкет респондент пишет, что в почти 70 человек уволились по соглашению сторон, и на некоторые вакантные должности приняли молодежь.

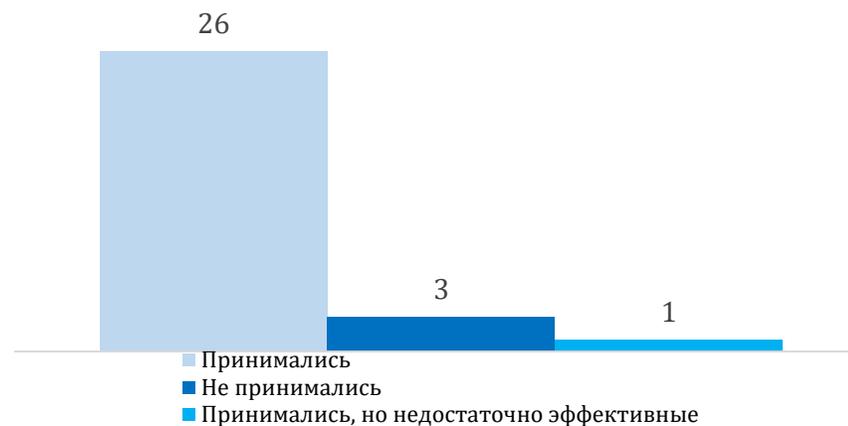
2. Охрана труда во время пандемии COVID-19

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



Система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности соблюдалась 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.

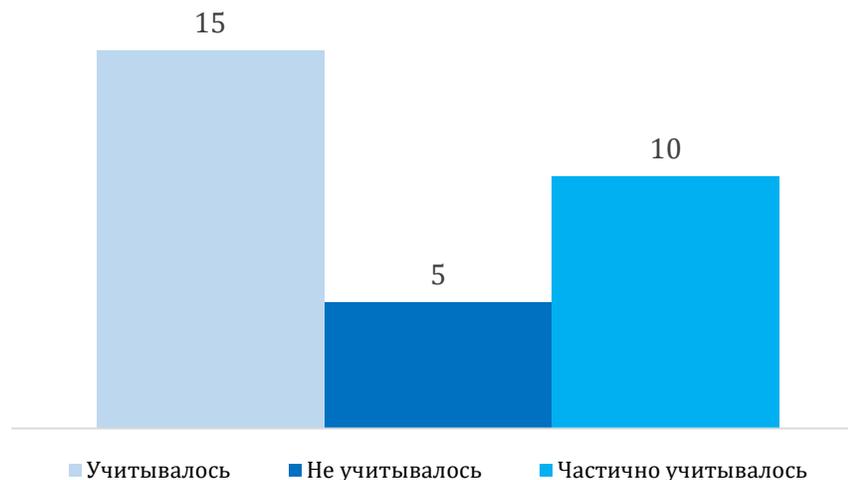
2.2. Были ли приняты специальные меры охраны труда для обеспечения безопасности рабочего места?



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 специальные меры не принимались.

2. Охрана труда во время пандемии COVID-19

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?



На 90% предприятий требования гигиены труда соблюдались строже, чем до пандемии. Общие места, кабинеты и туалеты были снабжены антибактериальным мылом, антисептиками и средствами индивидуальной защиты. Строго контролировалось соблюдение работниками требований гигиены

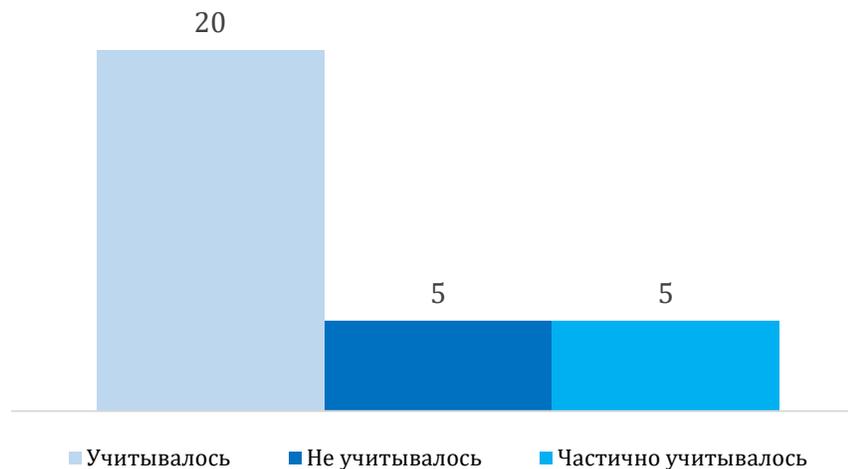
3.2. Были ли приняты специальные меры гигиены труда, связанные COVID-19?



Сотрудники были обеспечены специальными средствами индивидуальной защиты и др. Меры принимались на основе СанПиН-ов и постановления главного государственного санитарного врача. Меры гигиены труда утверждались актом работодателя. В ряде организаций были созданы комиссии по инфекционному контролю, проводились регулярные проверки, семинары и т.д.

3. Гигиена труда во время пандемии COVID-19

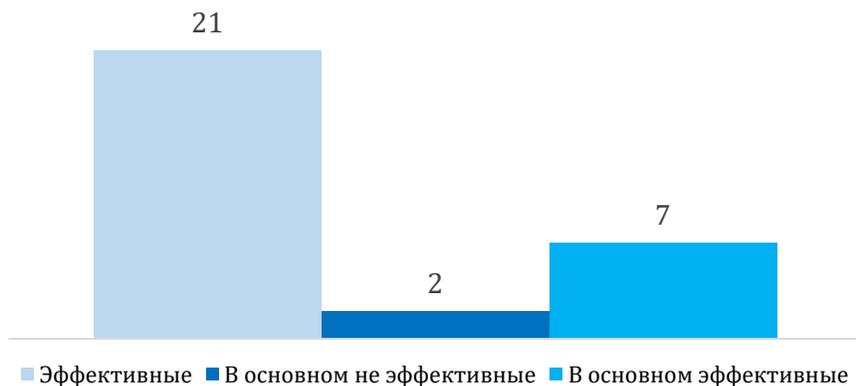
3.3. Учитывалось ли мнение работника при принятии новых мер гигиены труда?



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.

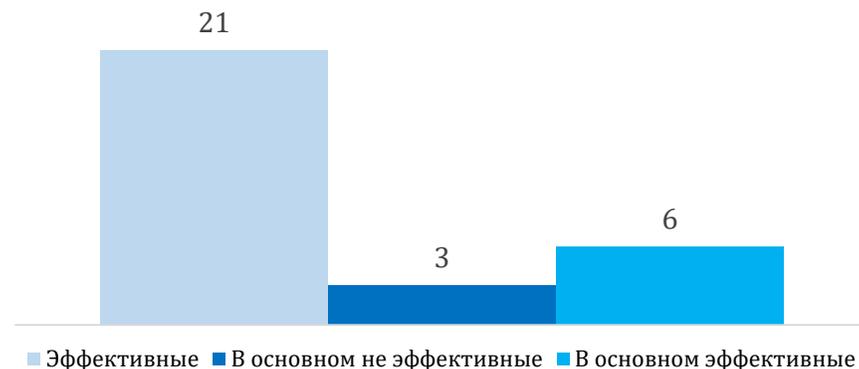
4. Эффективность принимаемых мер по смягчению последствий пандемии

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



Перечисляются следующие эффективные меры работодателя: организация занятий по профилактике заболевания; соблюдение норм САНПиН; дополнительные отпуска сотрудникам находившимся в зоне риска; 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?



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. Моральная поддержка, оказанная профсоюзами своим членам оценивается достаточно высоко.

4. Эффективность принимаемых мер по смягчению последствий пандемии

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.



4. Эффективность принимаемых мер по смягчению последствий пандемии

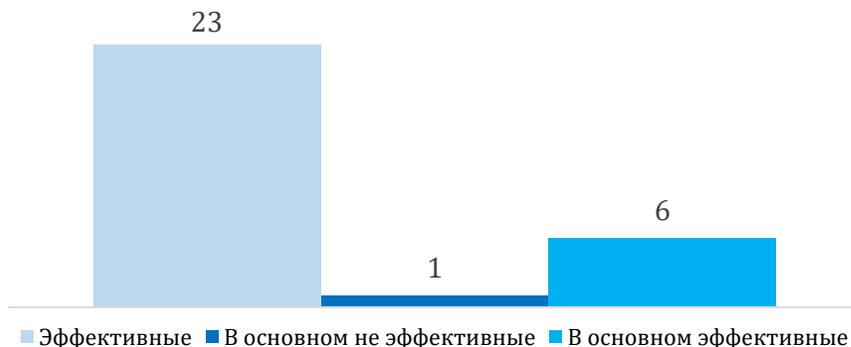
4.4. Какие меры профсоюзов были эффективными?

На профсоюзы во время пандемии легла большая ответственность и нагрузка. Из комментариев респондентов наиболее эффективными были следующие меры:

- 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 и контроль за проведением профилактических мероприятий.

5. Роль социального диалога во время пандемии

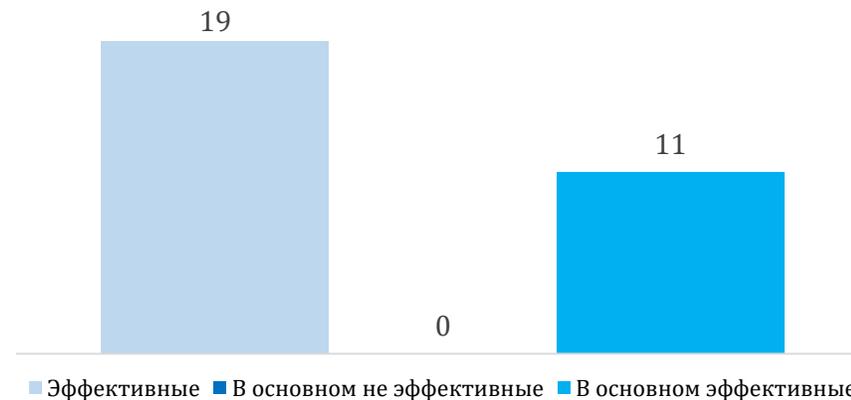
5.1. Как Вы оцениваете эффективность взаимодействия профсоюзов и работодателей во время пандемии COVID-19 для смягчения ее последствий?



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?

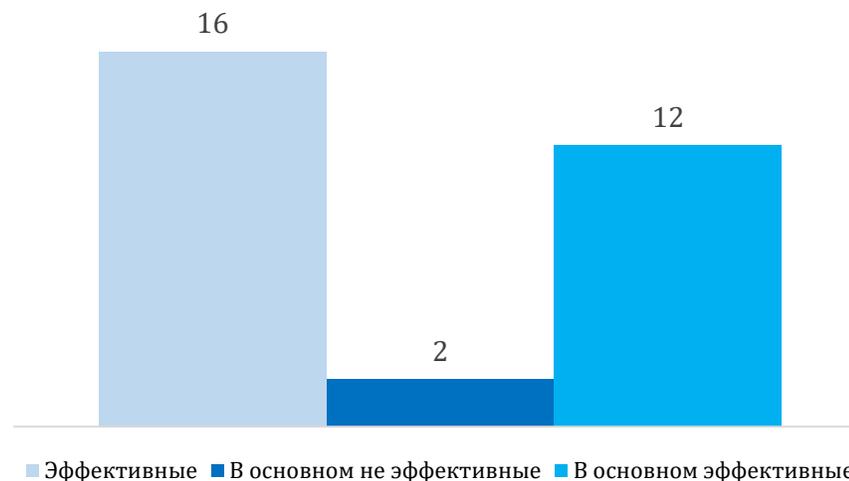


Принятые на уровне отрасли меры для смягчения последствий пандемии COVID-19 эффективными считают 63,3% респондентов и в основном эффективными – 36,7%. Никто не дал негативную оценку.

Один из респондентов пишет, что некоторые меры принимались долго и осуществлялись медленно.

5. Роль социального диалога во время пандемии

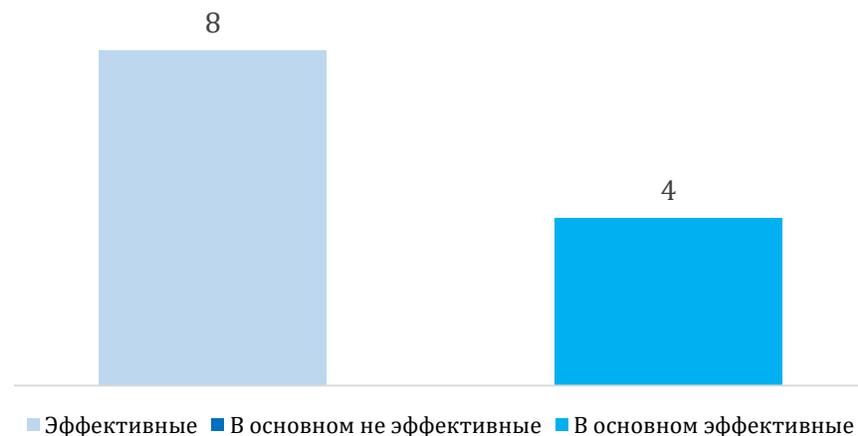
5.3. Как Вы оцениваете эффективность предпринятых правительством мер для смягчения последствий пандемии COVID-19?



По мнению независимых экспертов (не участвовавших в анкетировании) правительство оказалось малоэффективным в смягчении последствий пандемии. 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

5. Роль социального диалога во время пандемии

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.

5. Роль социального диалога во время пандемии

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 низкооплачиваемым работникам;
- 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.



Институт исследований современного общества & Координационный совет «ҮНТҮМАQ»

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ.

ПРОФСОЮЗНАЯ СТРАТЕГИЯ СОДЕЙСТВИЯ ДОСТОЙНОМУ ТРУДУ НА МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

- Административный совет Международного бюро труда в 1977 году утвердил Трёхстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (далее – Декларация) и впоследствии внёс в неё ряд изменений, в том числе с учетом новых международных трудовых норм, заключений МОТ 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 ОЭСР (далее – Руководящие принципы ОЭСР) разработан проект Стратегии содействия достойному труду на многонациональных предприятиях Республики Казахстан (далее – Стратегия).

1. Долгосрочные задачи по актуализации Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

- регулярно вносить на рассмотрение РТК и Отраслевой комиссии вопросы имплементации в генеральное и отраслевое соглашение, а также в коллективные договора положений и принципов Декларации;
 - проводить консультации с многонациональными корпорациями (МНП) при участии национальной и/или отраслевой организации работодателей по вопросам, представляющим взаимный интерес. В частности, по согласованию стратегии МНП с приоритетами социального и экономического развития региона, в котором предприятие осуществляет экономическую деятельность;
 - 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;
- Согласно пункту 18 Декларации МНП 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;



1. Долгосрочные задачи по актуализации Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

- добиться включения в Генеральное соглашение редакции пункта 33 Декларации, согласно которому МНП, а также и национальные корпорации должны посредством активного планирования в сфере занятости стремиться обеспечить стабильную занятость работников, нанимаемых каждым из предприятий;
- 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;
- сотрудничать с МНП в части совершенствования казахстанских норм по безопасности и гигиене труда, а также по информированию об особых рисках;

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.

1. Долгосрочные задачи по актуализации Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

- 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;
 - совместно с МНП обсуждать и принимать согласованные решения по соблюдению принципов надлежащего корпоративного управления, а также разрабатывать и применять передовую практику корпоративного управления;
 - 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.

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



1. Долгосрочные задачи по актуализации Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

- разработать правила комплексных проверок на предмет соблюдения прав человека на МНП;

Это соответствует Руководящим принципам ОЭСР.

- проведение комплексного аудита отраслевыми профсоюзами и нанятыми ими экспертами (или организациями) соблюдения МНП обязательство по улучшению трудовых и производственных отношений;

- проводить проверку соблюдения права работников на учреждение или присоединение к профсоюзам и представительным организациям, 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.



1. Долгосрочные задачи по актуализации Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

- 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.
- Отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевым профессиональным союзом «КәсіпҚорған» будут принимать участие в процедурах надзора и консультаций в целях оценки и снижения рисков для прав человека. В частности, будут совместно выявлять и оценивать любое фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека, осуществлять консультации с потенциально затрагиваемыми группами и другими участниками, включая организации работников.

2. Активизации деятельности Национального контактного центра Казахстана.

- регулярно проводить мониторинг исполнения многонациональными предприятиями Декларации и Руководящих принципов ОЭСР. В частности, мониторингу подлежат 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.

- принимать участие в совершенствовании нормативной правовой базы НКЦ, чтобы обеспечить надлежащее применение многонациональными предприятиями принципов Декларации и Руководящих принципов ОЭСР;

2. Активизации деятельности Национального контактного центра Казахстана.

- В проекте закона о социальном партнерстве, разработка которого предусмотрено подпунктом 1) Раздела II Социальное партнерство Генерального соглашения на 2021-2023 годы 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 будут проводиться консультации между МНП и 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.



2. Активизации деятельности Национального контактного центра Казахстана.

- отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана (*Отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл» и Отраслевым профессиональным союзом «КәсіпҚорған»*) разработают и внесут на рассмотрение сторон РТК предложения по расширению прав работников в участии в структурах управления МНП, в частности предложения по расширению функций производственных советов.

3. 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 МНП есть свои заводы или поставщики комплектующих.

Профсоюзы головного предприятия и профсоюзы на местах должны наладить сотрудничество в рамках профсоюзной сети, чтобы соблюдалось подписанное ГРС. Будут выдвигаться инициативы об объединении с коллегами с иностранных предприятий для обмена информацией.

3. Заключение глобального рамочного соглашения

ГРС – это лишь вспомогательное средство. Для достижения результата нужно приложить усилия, причем как со стороны профсоюза в стране происхождения МНП, так и со стороны профсоюзов на местах. Поэтому стратегией предусматривается создание профсоюзной сети, модернизация форм работы.

Кроме того, ГРС будут использованы для укрепления собственных позиций отраслевые профсоюзы металлургов Казахстана.



Институт исследований современного общества & Координационный совет «ҮНТҮМАQ»

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ.



**Институт исследований
современного общества**

WWW.MSSI.KZ

info@mssi.kz

Координационный совет «ҮНТУМАҚ»

Участники:

- «Казахстанская Конфедерация труда»;
- Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат»;
- «Национальная конфедерация работодателей»;
- отраслевой горно-металлургический профессиональный союз «Казпрофметалл»;
- отраслевой профессиональный союз «КәсіпҚорған»;
- «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения»;
- «Энерготехпрофсоюз»;
- «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей»
- другие;