



10-е заседание Профсоюзного форума БРИКС

14-15 июля 2021 г. (в формате видеоконференции)

в связи с заседанием Министров труда и занятости БРИКС 15 июля 2021 г.

СОВМЕСТНАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ

**представлена на заседании министров труда и занятости БРИКС
Президентом Индийского союза трудящихся (BMS) Х. Пандья**

Профсоюзный форум БРИКС, состоящий из национальных профцентров пяти государств-участников — Федеративной Республики Бразилия, Российской Федерации, Республики Индия, Китайской Народной Республики и Южно-Африканской Республики, провел свое пленарное онлайн-заседание 14 и 15 июля 2021 г. под председательством Индии. По мнению участников Форума, весь мир переживает критическую ситуацию, вызванную кризисом в области здравоохранения в связи с COVID-19. Преодолеть этот кризис мы сможем только при условии единства всех сил в мире труда.

Профсоюзы БРИКС занимаются решением огромной проблемы, вызванной пандемией, в частности, защитой прав и интересов наемных работников, переведенных их работодателями на удаленную работу. Было бы полезно обмениваться информацией и мнениями, касающимися регулирования этого процесса в странах БРИКС, позиции работодателей при введении дистанционной (удаленной) работы, а также мер, принимаемых профсоюзами БРИКС по защите интересов работников такой формы занятости.

Мы подчеркиваем, что вызванный пандемией острый мировой кризис в полной мере затронул страны БРИКС. Ухудшается ситуация с безработицей, бедность растет в геометрической прогрессии. Как следствие, во многих странах женщины вынуждены бросать работу, чтобы заниматься домашними делами, в частности, ухаживать за своими детьми, находящимися на изоляции дома, без какой-либо поддержки со стороны детских садов или других форм социальной помощи для детей. Кроме того, многие женщины теряют формальные рабочие места. Эта ситуация усугубляется высокой долей женщин, занятых в неформальном секторе, что является реальностью во многих странах БРИКС. Это создало ситуацию, когда миллионы людей потеряли работу и были выброшены на улицу без какого-либо дохода. На страны БРИКС приходится 45% экономически активного населения мира. Бедность, неравенство и безработица растут, закрылось большое число предприятий, многие из которых возобновили работу только после сокращения численности рабочей силы. COVID-19 замедлил усилия всех правительств, направленные на улучшение условий труда.

В странах БРИКС необходимо активное присутствие государства и частного сектора для оказания жизненно важной поддержки в борьбе с бедностью, нищетой, безработицей и социальным неравенством в постпандемический период, как это делается во многих других странах. Страны БРИКС должны запускать процессы, стимулирующие экономическое восстановление, проводя политику создания рабочих мест, не забывая при этом о мерах предосторожности и руководящих принципах ВОЗ.

В сохраняющейся тяжелой ситуации встреча министров труда БРИКС приобретает большое значение. Права трудящихся — это права человека; следовательно, правительства стран БРИКС должны сосредоточить свое внимание на угрозах для трудящихся.

Мы поддерживаем четыре приоритетные темы, обоснованно выбранные для обсуждения на министерской встрече, где основное внимание уделяется проблемам, которые имеют жизненно важное значение в сфере труда.

Соглашения о социальном обеспечении

Тематический документ «Продвижение соглашений о социальном обеспечении между странами БРИКС» жизненно важен во времена разрушительного вторжения пандемии. Работники из стран БРИКС составляют значительную часть из 272 миллионов международных мигрантов, большинство из которых — молодые люди.

Предлагаем серьезно рассмотреть на министерской встрече следующие вопросы. Важным шагом должно стать хорошо продуманное и скоординированное многостороннее соглашение стран БРИКС о социальном обеспечении транснациональных трудящихся-мигрантов, их мобильности и благополучия. Всеобъемлющая система социального обеспечения играет существенную роль в защите жизни наемных работников и членов их семей. Трудящимся-мигрантам, в том числе работающим на краткосрочной основе, должно быть гарантировано социальное обеспечение и другие меры защиты наравне с местными работниками. К другим категориям работников, которым необходима защита в форме социального обеспечения, относятся временные, традиционные и домашние работники.

Всеобщее социальное обеспечение — это долгосрочное решение.

Выводы дискуссии по вопросам социального обеспечения на Международной конференции труда в 2021 г. еще раз подтверждают важность всеобщей социальной защиты и подчеркивают ключевую роль социальной защиты в поддержке экономического восстановления для всех и повышении устойчивости к будущим кризисам. В выводах подчеркивается, что различные меры, реализованные во время пандемии, стали спасательным кругом для многих незащищенных работников и семей во всем мире и позволили многим предприятиям выжить. Однако развитие эффективных систем социальной защиты не может быть достигнуто за счет разовых мер реагирования на кризис; это требует постоянных действий и политической приверженности.

Два вывода имеют первостепенное значение. Первый подтверждает необходимость государственных систем социальной защиты, предусматривающих как минимальные нормы социального обеспечения, так и более высокие уровни страховых программ социальной защиты в соответствии с Конвенцией 102 и Рекомендацией 202 МОТ. Хотя могут существовать дополнительные гарантии в системах социального обеспечения, в выводах ясно дается понять, что они должны дополнять, а не заменять системы социального обеспечения. В этом отношении выводы отвергают приватизацию систем социального обеспечения и подтверждают важность государственных, коллективно финансируемых систем как единственного средства реализации права человека на защиту.

Второй вывод касается Глобального фонда социальной защиты (USPF), координации международных учреждений при лидирующей роли МОТ. Предложение по USPF в настоящее время обсуждается в Совете ООН по правам человека, в рамках Процесса финансирования развития ООН и на других международных форумах. Такой фонд послужит началом финансирования для стран, у которых в краткосрочной перспективе отсутствуют достаточные финансовые возможности для самостоятельного создания систем социальной защиты. Он будет поддерживать создание обязательных систем социальной защиты, основанных на законе и соответствующих международным трудовым нормам. Кроме того, это поможет стимулировать мобилизацию внутренних ресурсов, чтобы поддерживать страны в наращивании их потенциала для финансирования социальной защиты в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

В настоящее время выплаты по социальному обеспечению ограничиваются только пенсией по старости для иностранных работников со стажем работы более 10 лет в странах БРИКС. Это должно быть распространено и на другие пособия, такие, как медицинские льготы, пособия по болезни, по безработице, выходные пособия и т.д. Система пособий по безработице, бесплатное медицинское страхование и другие вспомогательные меры должны быть всеобщими; также должна быть обеспечена бюджетная поддержка.

Необходимы четкие положения о центрах по содействию социальному обеспечению, регистрации, взносах, организационной структуре, выплате пособий и т.д. Для этого принимающая страна должна играть роль места работы; а направляющие страны должны оказывать всяческую поддержку, особенно в плане контроля над агентствами по найму, и отдавать инициативу посольствам в принимающих странах, работая в тандеме с правительствами принимающих стран.

При предъявлении свидетельства о страховании от учреждения социального обеспечения своей страны принимающая страна должна освобождать наемного работника от взноса на социальное обеспечение. Работодателей не должны вынуждать делать двойной взнос в систему социального обеспечения как в направляющей, так и в принимающей стране. Аналогичным образом, прошлые взносы в принимающей стране должны давать им право на получение пособий в направляющей стране посредством перевода. Для репатриантов перемещаемость пособий в их страны гражданства является важным аспектом, который необходимо включить в соглашение, что предотвратит потерю честно заработанных денег.

Единые планы социального обеспечения в странах БРИКС также должны достигаться путем обмена опытом. Необходимо осуществлять сбор данных о миграции, документирование различных аспектов, обмен информацией и опытом в области социального обеспечения. Для достижения этих целей страны БРИКС должны использовать инновации, связанные с цифровыми и другими технологиями. Необходимо обеспечить беспрепятственное перемещение через границы в поисках работы.

МОТ подтверждает, что трудящимся-мигрантам должна быть обеспечена достойная работа. В 2017 г. МОТ определила пять элементов социальной защиты для наемных работников, которые необходимо включать в соглашения о социальном обеспечении, а именно:

1. равенство обращения;
2. перемещаемость пособий;
3. применимость законодательства в определенный момент времени только в одной стране (обычно в принимающей);
4. суммирование периода страхования в разных странах для получения права на получение пособий, особенно пенсионного страхования;

5. Административная поддержка со стороны учреждений и властей подписавших стран.

Необходимо соблюдать руководящие принципы МОТ, особенно Конвенции 19, 102, 118 и 157, касающиеся социального обеспечения; Конвенции 48, 97 и 143, касающиеся трудящихся-мигрантов, а также соответствующие рекомендации. Многосторонняя рамочная программа МОТ по транснациональной трудовой миграции 2005 года также заслуживает уважения.

Неформальный сектор

В тематическом документе «Формализация рынка труда» делается попытка определить приоритетные секторы для перевода работников и экономических объектов из неформальной в формальную экономику. Доля стран БРИКС в большой матрице неформальной занятости в мире составляет 45%. Формализация — это первый шаг к решению общих проблем развития многих статистически невидимых категорий работников. Она открывает ворота к долгому пути достижения достойной работы для всех. Она должна касаться каждого в мире труда, включая домашних работников, сельскохозяйственных рабочих и тех, кто находится на нижнем уровне системы цепочки поставок, которые действительно неофициально работают в этой иерархии. Рекомендация 204 МОТ включает в неформальную матрицу такие категории, как самозанятые работники и работающие на дому, члены производственных кооперативов, неформальные работники на формальных предприятиях, оплачиваемые домашние работники, работники, производящие товары для собственного потребления и т.д. Растущее число неформальных работников в формальном секторе также вызывает озабоченность. Кризис COVID-19 еще больше обратил вспять процесс формализации. Пандемия оказала неподдающееся описанию негативное воздействие на неформальную экономику.

Поэтому мы настаиваем на принятии мер по защите трудовых прав и социального обеспечения работников новых форм занятости, настоятельно рекомендуем предприятиям брать на себя должные ответственность и обязательства, и призываем правительства взять на себя основную ответственность. Во-первых, адаптироваться к новым типам бизнеса и содействовать различным формам трудовых отношений, создающим условия для защиты прав и интересов наемных работников. Во-вторых, требовать от предприятий выплачивать вознаграждение за труд вовремя и в полном объеме, не устанавливая показатели результатов работы, которые угрожают безопасности и здоровью работников. В-третьих, изучать планы социального обеспечения в случае производственного травматизма работников с гибким графиком работы. В-четвертых, разрабатывать методы профессионального обучения, отвечающие требованиям новых форм занятости.

Мы предлагаем, чтобы на неформальных работников распространялись всеобщие льготы, предусматриваемые национальным трудовым законодательством, более совершенный механизм соблюдения, достойная заработная плата и социальная защита, ограничение продолжительности рабочего времени, механизмы защиты рабочих мест, такие как приказ о назначении, предварительное уведомление об увольнении, выходное пособие, оплачиваемый ежегодный отпуск или отпуск по болезни, защита при надомной работе и т.д. Необходимо создать и укреплять эффективный механизм координации и взаимосвязи между органами власти и неформальными работниками, повышая роль профсоюзов. Необходимо продолжать или поэтапно повторять оказание всеобъемлющей бюджетной и кредитно-денежной поддержки для стимулирования неформальной экономики в целях устойчивого восстановления после кризиса COVID-19, добиваясь полного охвата. Привлечение работодателями внештатного персонала в формальном секторе будет самой большой угрозой для будущего. Следовательно, таким работникам должна быть обеспечена

правовая и социальная защита. Недостаток образования, осведомленности о юридических правах и неадекватность квалификации неформальных работников также требуют надлежащего решения. Объединение процесса развития с целями ЦУР до 2030 г. может улучшить его видение.

Мы стремимся максимизировать формализацию трудовых отношений на предприятиях всех размеров и форм собственности. Усилия, направленные на формализацию труда самозанятых через систему налогового законодательства, привели к расширению неформальных отношений на рынке труда, когда индивидуальные работодатели начинают быстро расторгать трудовые договоры, заменяя их на договора подряда с самозанятыми. Таким образом, такие работодатели не только экономят деньги, но и подрывают систему социально-трудовых гарантий для работников. Поэтому мы выступаем за комплексный подход к разработке нормативно-правовых актов в этой сфере, а также за привлечение социальных партнеров на всех этапах разработки и реализации мер, направленных на формализацию рынка труда.

Мы приветствуем предложения в тематическом документе о передовых методах, достойных адаптации, и предлагаем создать межстрановую трехстороннюю рабочую группу, включая представителей профсоюзов.

Участие женщин

Тематический документ «Участие женщин в рабочей силе» дает мрачную картину широкого гендерного разрыва в уровне участия мужчин и женщин в рабочей силе в странах БРИКС. Мы безусловно подтверждаем, что дискриминация в отношении женщин в любой форме является неприемлемой, и намереваемся и далее поддерживать все инициативы, направленные на их более широкое привлечение в формальный труд во всех секторах экономики.

Женщины в непропорциональной мере теряли работу из-за пандемии; этому необходимо положить конец. Дискриминация на рабочих местах, неоплачиваемый труд по уходу, отрицание производственной ценности женского труда и двойной труд работающих женщин — это проблемы, требующие решения. Женщины больше заняты неформальным трудом, что указывает на необходимость ускорения его формализации. Необходимо расширять профессиональное обучение женщин, поощрять женское предпринимательство и разрабатывать его различные схемы.

Им должны быть доступны льготы материнства и другие меры социального обеспечения. Использование возможности получения пособия по беременности и родам не должно быть причиной отказа от найма женщин на работу. Правительствам необходимо поддерживать работодателей в своевременной выплате пособий по беременности и родам. Конвенция 190 МОТ об искоренении гендерной дискриминации в сфере труда и ЦУР-8 о гендерном равенстве должны быть реализованы в соответствии с их духом и буквой. Для этого также необходимо принимать обязательные законодательные меры.

Работники свободного заработка и платформенные работники

В тематическом документе «Работники свободного заработка и платформенные работники: их роль на рынках труда» говорится, что технический прогресс привел к развитию новой системы работников и инновационных бизнес-моделей во всем мире. Новая пандемия коронавируса обусловила необходимость включения в текущую программу действий решение проблем занятых в экономике свободного заработка и трудностей в структурировании отношений между платформенными работниками и их посредниками в

делах. Мы столкнулись с чудовищными искажениями прав и гарантий подрядчиков на цифровых платформах услуг вызова такси и доставки. Пандемия ясно показала, что отсутствие нормативной базы для платформ и агрегаторов, а также неопределенность статуса работающих там людей являются ключевыми неразрешенными проблемами, которые могут породить массовые протесты и забастовки. Следовательно, возникает новая проблема — обеспечить защиту таких работников. Они заняты как в географических регионах, так и в облачных технологиях в Интернете. Работа свободного заработка — это кратковременное, нетрадиционное рабочее место, создаваемое с помощью цифровых платформ, где встречаются вместе ищущие работу и работодатели. Это привело к появлению таких модных словечек, как «гиг-экономика», «гиг-отрасли» и «гиг-работники», которые в основном относились к платформенным компаниям Интернет-торговли. Такие работники работают по контракту и получают в основном сдельную зарплату на основе заданий. Их объявляют самозанятыми или партнерами по бизнесу, чтобы избежать контроля со стороны законодательных структур, осуществляемого в отношении наемных работников. Они также больше всего пострадали от пандемии. Существует несоответствие между огромной прибылью, получаемой фирмами, и оплатой труда таких работников.

Мы предлагаем сначала классифицировать гиг-работников как наемных работников. В настоящее время большинство из них работают за рамками трудовых норм, таких как достойная заработная плата, социальное обеспечение, социальная защита и другие трудовые права. Им должны предоставляться заработная плата, социальное обеспечение, социальная защита и другие льготы наравне с формальными работниками. Предоставление медицинских и других пособий по социальному обеспечению также важно во времена пандемии. Лучше делиться прибылью от бизнеса с работниками можно путем повышения заработной платы и установления других трудовых норм. Необходимо получать достаточно достоверные данные о постоянно растущем гиг-феномене.

Охрана труда

Нам необходимо усилить наш призыв к тому, чтобы охрана была признана основополагающим правом в сфере труда. Мы также хотим, чтобы наши правительства и работодатели публично выступили в поддержку этого важного действия. Принятие такого шага будет иметь несколько желательных последствий. Это подняло бы статус охраны труда на такой же уровень, как свобода от принудительного и детского труда, свобода от дискриминации на рабочем месте, свобода вступать в профсоюз и вести коллективные переговоры. Это побудило бы больше стран ратифицировать и выполнять ключевые конвенции МОТ по охране труда, особенно Конвенцию № 155 о создании национальных систем — с участием работодателей и профсоюзов — для предотвращения случаев производственного травматизма и заболеваний. Это позволит спасти жизни на рабочих местах, и мы должны сделать это сейчас!

Общие предложения

Мы также вносим нижеследующие общие предложения. Воздействие пандемии было секторальным, и, следовательно, необходимо планировать восстановление по секторам. Содействие повторному трудоустройству работников должно быть приоритетом. Необходимо привести в норму производственную деятельность. Для этого необходимо предоставлять вспомогательные ссуды для отдельных производственных объектов, обеспечивать поставку сырья и логистики, стимулировать капитал и отрасли в странах БРИКС и т.д. Мы должны использовать огромные возможности в торговле, бизнесе между странами БРИКС. Меры по обеспечению справедливого и устойчивого роста торговли будут

способствовать занятости и мобильности работников между странами. Необходимо укреплять экономику, чтобы стимулировать развитие производства с интенсивной занятостью, расширять возможности в формальном секторе и создавать высокопроизводительные рабочие места. Необходимо принимать незамедлительные меры, включая пакет мер по развитию, ориентированный на наемных работников.

Необходимо укреплять статистическую систему, чтобы раскрывать различные категории экономически активного населения с учетом типа производственных единиц и признать серьезность информализации. Необходимо собирать достоверные данные и соответствующую статистику о неформальных работниках и объектах. Их должна использовать сеть исследовательских институтов БРИКС.

Мы вновь подтверждаем свою позицию и предложение правительствам стран БРИКС признать и эффективно поддерживать Профсоюзный форум БРИКС как место социального диалога для наемных работников, которое следует включать в официальную повестку дня и график саммитов с участием президентов стран-членов БРИКС.

Инициатива о сотрудничестве между профсоюзами стран БРИКС

Профсоюзы стран БРИКС будут придерживаться концепции взаимовыгодного сотрудничества путем углубления сотрудничества в рамках БРИКС в борьбе с пандемией COVID-19, а также укреплять солидарность и сотрудничество, обеспечивая благополучие народов и трудящихся стран БРИКС, построение для человечества сообщества всеобщего здоровья населения.

Профсоюзы стран БРИКС должны укреплять обмены и сотрудничество, чтобы наполнить содержанием Партнерство БРИКС в области новой промышленной революции, активно реагировать на новые отрасли, новые форматы и новые модели, появившиеся в результате новой промышленной революции и промышленной реструктуризации, укреплять системы профессионально-технического обучения и повторного трудоустройства, создавать и развивать системы социального обеспечения, чтобы предоставлять более качественные услуги наемным работникам в интересах справедливого перехода. Профсоюзы стран БРИКС должны объединить усилия для сохранения принципа многосторонних отношений путем поддержания многосторонней системы при ведущей роли ООН, прилагать усилия для более эффективного обеспечения прав и интересов трудящихся в развивающихся странах путем осуществления сотрудничества «БРИКС+», а также содействовать достижению целей Программы устойчивого развития ООН до 2030 г., Декларации столетия МОТ и построению сообщества общего будущего для всего человечества.

Мы обращаемся к правительствам БРИКС с призывом реализовать вышеуказанные предложения в соответствии с их духом и буквой при активном участии национальных профсоюзных центров входящих в это объединение стран.