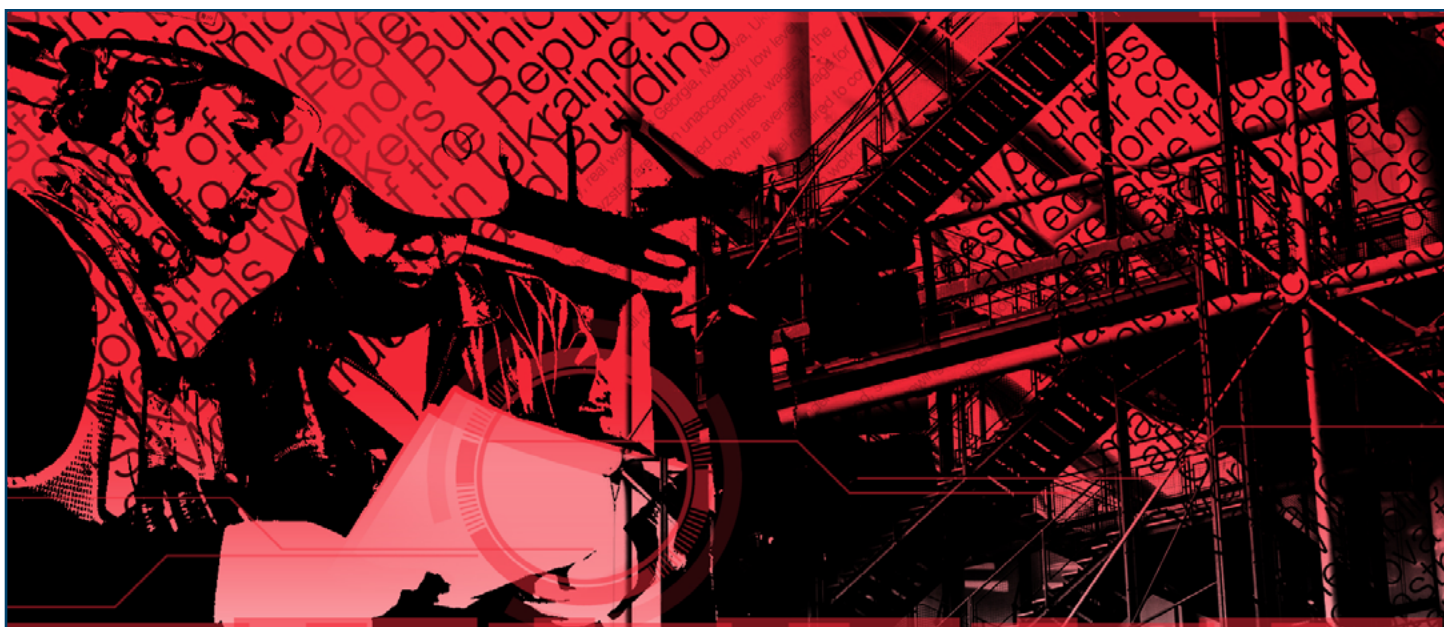


ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОТРАСЛЯХ СТРОИТЕЛЬСТВА И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

В ГРУЗИИ, МОЛДОВЕ, УКРАИНЕ И КЫРГЫЗСТАНЕ



BWI
Building and Wood
Workers' International
www.bwint.org

**UNION
TO UNION**
LO, TCO & SACO GLOBAL



Слова благодарности

Интернационал строителей и деревообработчиков (BWI) выражает благодарность за активную помощь в проведении исследования председателю Независимого профсоюза работников строительства и лесной промышленности Грузии Марине Куртанидзе, председателю Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Республики Кыргызстан Токтогулу Султакееву, председателю Федерации профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов „SINDICONS” Республики Молдова Виктору Талмачу, председателю Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Украины Василию Андрееву.

Содержание

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Введение | 4 |
| Социально-экономическое развитие Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана в 2014-2018 гг. | 5 |
| Таблица 1: Основные социально-экономические показатели Грузии, 2014-2018 гг. | 6 |
| Таблица 2: Основные социально-экономические показатели Молдовы, 2014-2018 гг. | 6 |
| Таблица 3: Основные социально-экономические показатели Украины, 2014-2018 гг. | 7 |
| Таблица 4: Основные социально-экономические показатели Кыргызстана, 2014-2018 гг. | 8 |
| Заработная плата в отраслях строительства и промышленности строительных материалов в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане | 12 |
| Общая характеристика отраслей строительства и промышленности строительных материалов | 12 |
| Таблица 5: Количество работников, занятых в строительной отрасли Грузии, Молдовы Украины и Кыргызстана | 13 |
| Таблица 6: Количество работников в строительной отрасли Молдовы | 14 |
| Уровень оплаты труда в отраслях строительства и промышленности строительных материалов | 16 |
| Таблица 7: Заработная плата в строительной отрасли Грузии, 2014-2018 гг. | 17 |
| Таблица 8: Заработная плата в строительной отрасли Молдовы, 2014-2018 гг. | 17 |
| Таблица 9: Заработная плата в строительной отрасли Украины, 2014-2019 гг. | 18 |
| Таблица 10: Заработная плата в строительной отрасли Кыргызстана, 2014-2018 гг. | 19 |
| Структура заработной платы и проблема задолженности по заработной плате в отраслях строительства и промышленности строительных материалов | 21 |
| Механизмы установления заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов. Роль профсоюзов и коллективных переговоров | 22 |
| Таблица 11: Правовые основы установления заработной платы | 23 |
| Таблица 12: Отраслевые Соглашения и его стороны | 25 |
| Политика профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов в области заработной платы. Трудности реализации политики в области заработной платы | 27 |
| Общие выводы исследования | 30 |
| Рекомендации | 33 |
| Приложение I | 35 |
| Список литературы | 36 |

Введение

В настоящем исследовании будет рассмотрена политика в области заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана. Несмотря на то, что все страны имеют общее прошлое, их современные политические и экономические связи выстраиваются по-разному. Грузия, Молдова и Украина ориентированы на европейский вектор развития и налаживают связи с Европейским Союзом, в то время как Кыргызстан является членом Евразийского экономического союза.

На сегодняшний день реальная заработная плата в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане находится на недопустимо низком уровне. В большинстве исследуемых стран заработные платы в строительной отрасли ниже среднего уровня оплаты труда по стране и значительно ниже уровня, необходимого для обеспечения нормальных потребностей работников и их семей. Многие рабочие вынуждены работать сверхурочно, на двух работах или покидать страну в поисках более достойного заработка. Во всех четырех странах низкая зарплата является основной причиной массового оттока рабочей силы, ведет к сокращению рождаемости и представляет собой угрозу развития демографической катастрофы. В перспективе такая ситуация чревата подрывом здоровья работников, сокращением потребительского спроса, деградацией и обнищанием общества, лишением его перспектив развития и ростом социальной напряженности.

В столь напряженной экономической ситуации роль организаций, добивающихся установления достойной оплаты труда, имеет первостепенное значение для повышения благосостояния граждан. Традиционно такие функции должны брать на себя профсоюзы как организованные объединения работников. От того, насколько четко будет сформулирована политика профсоюзов в области заработной платы, насколько скоординированы будут действия профсоюзных организаций в разных отраслях, и как будет реализован мобилизационный потенциал рабочих в борьбе за достойную заработную плату, зависит общее экономическое развитие страны. Многие экономисты сходятся во мнении, что борьба за повышение заработной платы имеет макроэкономическое значение, способствуя росту производительности труда и экономики в целом.

Во всех рассматриваемых странах, несмотря на сложную политическую и экономическую историю, на национальном, отраслевом и местном уровнях действуют крупные профсоюзные объединения. Так, работники отраслей строительства и промышленности строительных материалов в Грузии объединены в Независимый профсоюз работников строительства и лесной промышленности Грузии; в Кыргызстане - в Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Республики Кыргызстан; в Молдове - в Федерацию профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов „SINDICONS” Республики Молдова; в Украине - в Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Украины. В каждой из стран профсоюзы объединяют около трети работников, занятых в формальном секторе экономики.

В данной работе предпринята попытка проанализировать эффективность профсоюзной политики в области заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов. Необходимым условием проведения подобного анализа является рассмотрение общего социально-экономического развития исследуемых стран за последние пять лет и влияние его основных показателей на уровень заработных плат по отраслям.

На основе данных о социально-экономическом развитии и уровне заработных плат в отраслях строительства и промышленности строительных материалов была проведена комплексная оценка политики профсоюзов в области заработной платы с целью: а) выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются профсоюзы в области заработной платы; б) определить эффективность мер, которые используют профсоюзы при разрешении проблем в области заработной платы; в) сформулировать рекомендации для профсоюзов по совершенствованию политики в области заработной платы и повышению эффективности ее применения.

В исследовании использованы материалы средств массовой информации и публикации экспертов; имеющиеся в открытом доступе официальные данные национальных агентств по статистике, публикации и информационные данные Всемирного Банка, Международной организации труда, Международного валютного фонда, материалы международных правозащитных организаций; национальное законодательство исследуемых стран и публикации органов государственной власти. При определении политики профсоюзов в области заработной платы были проведены глубинные интервью с руководителями отраслевых профсоюзов.

В заключительной части на основании проведенного анализа даны рекомендации профсоюзам работников строительства и промышленности строительных материалов по возможным направлениям действий и проведению совместных кампаний за увеличение заработной платы и установление гарантий достойного уровня жизни.

Социально-экономическое развитие Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана в 2014-2018 гг.

В настоящем разделе исследования будут рассмотрены основные социально-экономические показатели по странам, что позволит определить общий экономический и социальный контекст развития отраслей строительства и промышленности строительных материалов.

Украина, Грузия и Молдова выбрали путь политической ассоциации и экономической интеграции с Европейским Союзом (ЕС), предусмотренные Соглашением об Ассоциации или же Углубленной и всеобъемлющей зоной свободной торговли. Соглашение об ассоциации предусматривает сотрудничество в области экономического развития, торговли, безопасности, энергетики, модернизации и диверсификации, а также в области миграционной и молодежной политики.

Благодаря Соглашению об Ассоциации произошла либерализация визового режима для граждан Украины, Грузии и Молдовы, которая предусматривает безвизовый въезд в страны Шенгенской зоны. Также в рамках Соглашения ЕС оказывает пакетную финансовую помощь странам в виде кредитов и грантов (Вдовенко 2017).

В рамках Соглашения об ассоциации страны приняли на себя обязательство провести существенные реформы в сфере занятости и социальной сфере. Государство должно стимулировать развитие политики в области занятости, защиты здоровья и безопасности на рабочем месте, социального диалога, инклюзивной социальной политики, гендерного равенства, предотвращения дискриминации и сокращения бедности (Форум гражданского общества Восточного партнерства 2016).

Вместе с положительными аспектами Соглашения об Ассоциации необходимо отметить и негативное влияние произошедших политических и экономических изменений.

Безвизовый режим открыл европейский рынок труда для рабочих из Грузии, Молдовы и Украины, поставив тем самым национальные рынки труда в уязвимое положение. Поскольку нормы Соглашения не содержат конкретных обязательств стран по уровню заработных плат, размер заработных плат в Грузии, Молдове и Украине остается на низком уровне. Это заставляет миллионы работников выезжать на заработки в страны ЕС. Кроме того, в Украине, Грузии и Молдове наблюдается существенный рост цен на коммунальные услуги и энергию, что еще больше сокращает доходы граждан (Рыжанков 2019) (Орагвелидзе 2017).

В целом, несмотря на положительную динамику экономического роста в Грузии, Украине и Молдове после подписания Соглашения об Ассоциации, уровень жизни граждан остается на низком уровне.

За последние пять лет экономика **Грузии** демонстрирует положительную динамику роста. И хотя в 2015-2016 гг. происходило снижение темпов роста ВВП до 2,9% и 2,8% соответственно, но по итогам 2017 года рост составил 4,8%. По оценкам экспертов, страна еще не оправилась от экономического спада 2015-2016 гг. и некоторое оживление экономики практически не сказывается на росте благосостояния населения страны. Экономисты сходятся во мнении, что для видимого улучшения благосостояния граждан необходим двузначный экономический рост. В противном случае Грузия продолжит занимать одно из последних мест среди государств Европы по размеру ВВП (Орагвелидзе 2017).

Таблица 1: Основные социально-экономические показатели Грузии, 2014-2018 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 *** |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|----------|----------|
| Рост ВВП (%) | 4,6 | 2,9 | 2,8 | 4,8 | 4,7 |
| ВВП на душу населения (GEL) | 7 837,4 | 8 524,3 | 9 129,0 | 10 152,0 | 11 013,9 |
| Уровень безработицы (%) | 14,6 | 14,1 | 14,0 | 13,9 | 12,7 |
| Инфляция (%) | 3,1 | 4,0 | 2,1 | 6,0 | 2,6 |
| Минимальная заработная плата (частный сектор/госслужба) (GEL) | 20/130 | 20/130 | 20/130 | 20/130 | 20/130 |
| Средняя номинальная заработная плата (GEL) | 818,0 | 900,4 | 940,0 | 999,1 | - |
| Прожиточный минимум в декабре каждого года (GEL) для работающего мужчины | 159,4 | 162,4 | 161,6 | 173,5 | 175,0 |
| Джини коэффициент | 37,60 | 36,50 | 36,60 | 37,90 | - |
| Количество людей за чертой бедности (%) | 23,5 | 21,6 | 22,0 | 21,9 | 20,1 |
| Неформальная занятость (%), кроме сельского хозяйства | - | - | - | 33,9 | 36,2 |

Источник: (GeoStat 2019)

Курс национальной валюты лари (GEL): 1 USD = 2,64 GEL (01.12.2018)

***Предварительные данные

Приведенная выше таблица наглядно демонстрирует, что уровень жизни в стране повышается незначительно. Отсутствие роста доходов населения обусловлено высоким уровнем безработицы и неформальной занятости; падением цен на некоторые экспортные грузинские товары в сочетании с инфляцией; девальвацией грузинской валюты на 30% с декабря 2014 года (Стронски и Вриман 2018).

Следует отдельно отметить, что в ежегодном докладе МОТ об основных тенденциях занятости в мире по итогам 2017 года Грузия была отнесена к группе стран с доходами населения ниже среднего мирового уровня. Так, средняя ежемесячная заработная плата к 2017 году достигла показателя в 999 лари GEL (около 370 US\$) (МОТ 2018).

Экономика **Молдовы** столкнулась с серьезными экономическими трудностями в 2014 году из-за многочисленных торговых эмбарго, введенных в отношении молдавских товаров Россией, неопределенностью, связанной с ситуацией в Украине и последующим экономическим спадом в регионе в 2015-2016 гг.

Согласно данным Национального бюро статистики, этому предшествовал период впечатляющего экономического подъема, когда в 2013 году рост ВВП составлял 9%. Но уже в 2015 году отмечались отрицательные показатели: -0,4%. В дальнейшем рост восстановился в среднем до 4,6 % в год. Данные показатели выглядят оптимистично, однако они почти не сказываются на уровне реальных доходов населения и устойчивой занятости, уровень которой остается низким. Экономика страны остро нуждается в специалистах на фоне массовой трудовой миграции за пределы страны (World Bank Group 2019).

Таблица 2: Основные социально-экономические показатели Молдовы, 2014-2018 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Рост ВВП (%) | 4,8 | -0,4 | 4,5 | 4,5 | 4,8 |
| ВВП на душу населения (MDL) | 37 533 | 41 010 | 45 275 | 50 400 | 54 327 |
| Уровень безработицы | 3,9 | 4,9 | 4,2 | 4,1 | 3,4 |
| Инфляция (%) | 5,1 | 9,7 | 6,4 | 6,6 | 3,0 |
| Минимальная заработная плата в частном секторе (MDL) | 1 000 | 1 900 | 2 100 | 2 380 | 2 610 |
| Средняя номинальная заработная плата (MDL) | 4 089,7 | 4 538,4 | 4 997,8 | 5 587,4 | - |
| Мужчины | 4 374,9 | 4 881,3 | 5 414,4 | 6 017,0 | - |
| Женщины | 3 831,7 | 4 235,2 | 4 631,4 | 5 204,0 | - |
| Прожиточный минимум (MDL) | 1 627,1 | 1 734,1 | 1 799,2 | 1 862,4 | - |
| Джини коэффициент | 26,8 | 27 | 26,3 | - | - |
| Количество людей за чертой бедности (%) | 11,4 | 9,6 | - | - | - |
| Неформальная занятость (тыс. человек) | 385,5 | 418,4 | 443,3 | 418,9 | 482,3 |

Источник: (Национальное Бюро Статистики Республики Молдова 2019)

Курс национальной валюты Леи (MDL) 1 USD = 17 MDL (01.12.2018)

Весьма показательным является то, что, начиная с 2016 года, бедность как показатель уровня жизни выпала из официальных отчетов: ее уровень перестал рассчитываться. При этом, согласно данным Международного валютного фонда (МВФ), Молдова на протяжении последних нескольких лет остается одной из беднейших стран Европы (МВФ 2018).

Высокий уровень неформальной занятости также ослабляет экономику. Серьезной проблемой является широко распространенная практика «серых» заработных плат, когда работодатели официально выплачивают только минимальную заработную плату, а остальные доплаты производят «в конвертах», с целью снижения обязательных выплат в органы социального страхования (Колесник 2017).

Несмотря на планомерный рост минимальной и средней номинальной заработной платы (5 587,4 лея MDL/325US\$ в 2017 году), термин «работающие бедные» может быть применен к большинству работающего населения. И хотя среднемесячная заработная плата в 2017 году в три раза превышала прожиточный уровень, ее может быть недостаточно для обеспечения всех членов семьи работника; к тому же официальный доход домохозяйств почти полностью уходит на питание и оплату коммунальных услуг (Национальное Бюро Статистики Республики Молдова 2019).

Не будет преувеличением сказать, что последние пять лет стали для **Украины** периодом тяжелейшего экономического кризиса и борьбой за его преодоление. Мировой финансовый кризис 2008-2009 гг. привел к резкому осложнению экономической ситуации в стране и падению основных показателей. Экономика достаточно сложно справлялась с его последствиями, но к 2013 году постепенно достигла докризисных показателей. Политический кризис 2013-2014 гг., последовавшие за ним аннексия Крыма со стороны России и начало вооруженного конфликта на Востоке страны, стали тяжелым ударом для экономики: Украина утратила контроль над 7% своей территории, над промышленной, транспортной и социальной инфраструктурой в Крыму, в части Донецкой и Луганской областей (Грицаенко 2014).

Таблица 3: Основные социально-экономические показатели Украины, 2014-2018 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Рост ВВП (%) | -6,6 | -9,8 | 2,4 | 2,5 | 3,3 |
| ВВП на душу населения (UAH) | 35 834,0 | 46 210,2 | 55 853,5 | 70 224,3 | 84 192,0 |
| Уровень безработицы (%) | 9,7 | 9,5 | 9,7 | 9,9 | 9,0 |
| Инфляция (%) | - | 48,7 | 13,9 | 14,4 | 10,9 |
| Минимальная заработная плата (UAH) | 2 218 | 1 218 | 1 450 | 3 200 | 3 723 |
| Средняя номинальная заработная плата (UAH) | 3 480 | 4 195 | 5 183 | 7 104 | 8 866 |
| Мужчины | 3 979 | 4 848 | 6 001 | 8 879 | 10 966 |
| Женщины | 3 037 | 3 631 | 4 480 | 7 020 | 8 525 |
| Уровень прожиточного минимума (UAH) | 1 218 | 1 378 | 1 600 | 1 762 | 1 921 |
| Коэффициент Джини | 24,10 | 25,50 | - | - | - |
| Задолженность по заработной плате (млн. UAH) | 1 320,1 | 1 880,8 | 2 004 | 2 368,4 | 2 645,1 |
| Количество людей за чертой бедности (%) | 8,60 | 6,40 | 3,80 | 2,40 | - |
| Неформальная занятость (тысяч человек) | - | - | 3961,2 | 3695,6 | 3541,3 |

Источник: (Государственная Служба Статистики Украины 2019)

Курс национальной валюты Гривна (UAH) 1 USD = 28 UAH (01.12.2018)

2014-2015 гг. стали периодом глубокого спада, когда уровень ВВП показал отрицательные значения: -6,6% и -9,8% соответственно. Согласно данным Государственной статистической службы (Укрстат), за 2016 год украинской экономике удалось преодолеть сложнейшую фазу экономического кризиса, перейдя к положительным темпам роста (около 2,4%). К 2018 году рост ВВП был зафиксирован на уровне 3,3%. Однако, если взглянуть на эту цифру в контексте масштабов пережитого кризиса с совокупным снижением темпов роста на 16,4%, то становится очевидным, что восстановление идет достаточно медленно, а наметившийся рост не влияет существенным образом на занятость и рост благосостояния граждан (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

Согласно данным МВФ за 2017 год Украина поменялась местами с Молдовой и оказалась на 134-м месте в мире по уровню ВВП на душу населения, что сделало ее самой бедной страной в Европе (Тиравский 2018). Уровень безработицы, которая лишь по официальным данным в 2017 году составила 9,9%, оказался выше показателей 2014-2016 гг. (9,5% - 9,7%) (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

В 2018 году минимальный размер оплаты труда составил 3723 гривны UAH (около 133\$), а с 1 января 2019 года он был повышен до 4173 гривен UAH (149US\$). Однако этот рост был «компенсирован» ростом коммунальных

тарифов, налогов и цен на продукты (хотя пик инфляции, зафиксированный в 2015 году (48,7%), остался уже позади и в 2018 году рост инфляции был отмечен на уровне 10,9% в год).

С 1 декабря 2018 года в Украине произошло очередное плановое повышение прожиточного минимума (второе за год) до 1921 гривны UAH (около 69 US\$). Вместе с ним повысились и многие социальные выплаты, которые «привязаны» к этому показателю. (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

И, если повышение минимальной заработной платы и уровня прожиточного уровня фактически были «съедены» инфляцией, то динамика роста средней заработной платы выглядит намного оптимистичней: так, по данным Укрстата, по сравнению с 7104 гривнами UAH в 2017 году зарплата в 2018 году выросла на 24% и составила 8866 гривны UAH. То есть рост зарплат значительно превысил показатель инфляции. Однако по мнению ряда экспертов, статистический показатель роста средних зарплат может быть связан, прежде всего, с низкой исходной базой: с математической точки зрения - чем меньше делитель, тем выше результат деления (Ткаченко 2018).

Украина является единственной из исследуемых стран, где в открытом доступе размещены официальные данные о задолженности по заработной плате. И здесь можно констатировать, что наряду с ростом зарплат наблюдается и рост задолженности. Так, к 2018 году долг составлял 2645,1 миллионов гривен UAH (что на 11,6% выше суммы долга за 2017 год). Весной 2019 года шахтеры на Западной Украине приостановили работу всех шахт в регионе и перекрыли дороги в Польшу, требуя выплатить им долги по зарплате за три месяца (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

Кыргызстан, в отличие от других стран, не придерживается европейского вектора развития. В 2015 году страна вступила в Таможенный союз Евразийского экономического союза (ТС ЕАЭС). При создании ЕАЭС (в отличие от его предшественника — ЕврАзЭС), общий таможенный союз стал его неотъемлемой составной частью, и все страны-участники автоматически становятся его членами с момента вступления в ЕАЭС. Помимо Кыргызстана, в ЕАЭС состоят Россия, Казахстан, Беларусь и Армения. Согласно статье 4 Договора о ЕАЭС от 29 мая 2014 года в Союзе обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, или «четыре свободы», а также проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики (Евразийская Экономическая Миссия 2019).

Большинство экспертов сходятся во мнении, что данный экономический союз является в большей степени политической надстройкой, чем единым экономическим пространством. В то же время, отсутствие необходимости для рабочих из Кыргызстана получать патент на работу в России способствует большим миграционным потокам в Россию, что ослабляет национальный рынок труда. При этом Договор о ЕАЭС не регламентирует миграционные процессы и оставляет без внимания вопросы условий труда и заработной платы. Существенная доля экономики Кыргызстана зависит от денежных переводов мигрантов, работающих в России (Воровьев 2019).

Кыргызстан оказался в достаточно тяжелой экономической ситуации еще до начала экономического кризиса в России, повлекшего за собой экономический спад 2015-2016 гг. в целом ряде стран региона. Последствия глобального экономического кризиса 2009 года и политические волнения в 2010 году нанесли сильный удар по экономике страны. Так, если в 2007-2008 гг. рост ВВП составлял более 8%, то уже в 2009 году он был на уровне 2,9%. За последний год рост ВВП сократился с 4,6% в 2017 году до 3,1% в 2018 году (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

Таблица 4: Основные социально-экономические показатели Кыргызстана, 2014-2018 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------------------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| Рост ВВП (%) | 4,0 | 3,9 | 4,3 | 4,6 | 3,1 |
| ВВП на душу населения (тыс. KGS) | 71,8 | 75,5 | 81,8 | 89,3 | 91,8 |
| Уровень безработицы (%) | 8 | 7,6 | 7,2 | 6,9 | 7,2 |
| Инфляция (%) | 7,5 | 6,5 | 0,4 | 3,2 | - |
| Минимальная заработная плата (KGS) | 900 | 970 | 1060 | 1200 | 1 600 |
| Средняя номинальная заработная плата (KGS) | 12 285 | 13 483 | 14 847 | 15 670 | 16 219 |
| Прожиточный минимум (KGS) | 5 563,16 | 5 799, 84 | 5 352,00 | 5 479,05 | 5 357,92 |
| Джини коэффициент | 26,8 | 29 | 26,8 | - | - |
| Количество людей за чертой бедности (%) | 30,6 | 32,1 | 25,4 | 25,6 | - |
| Неформальная экономика по отношению к ВВП (%) | 23,2 | 23,8 | 24,5 | 23,6 | |

Источник: (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019)
Курс национальной валюты Сом (KGS) 1 USD = 69,8 KGS (01.12.2018)

Произошедшее в 2016 году снижение уровня инфляции было связано с падением цен на продовольствие, что имеет непосредственную взаимосвязь с экономическим спадом 2015-2016 гг. – так как экспорт сельскохозяйственной продукции из Кыргызстана идет в основном на российский рынок и на рынки соседних государств, где произошло падение спроса из-за снижения доходов населения.

По официальным данным, уровень безработицы с 2014 по 2018 год находился в среднем на уровне 7,4%. Однако здесь явно не учитывается уровень скрытой безработицы и неполной занятости. Уровень безработицы среди женщин более высокий, при этом доля женщин на рынке труда существенно ниже доли мужской рабочей силы. Высокий уровень безработицы среди молодежи, особенно в сельской местности. Это выводит проблему безработицы на уровень значимой социальной проблемы для всего общества, чреватую не только дальнейшим обнищанием сельского населения, но и потенциальным ростом радикальных настроений среди молодежи (World Bank Group 2018).

Наряду с отсутствием перспектив достойной занятости, ключевой проблемой для Кыргызстана является высокий уровень бедности населения. Согласно официальным данным, в 2017 году около 25,6% населения страны жило за чертой бедности. При этом эксперты отмечают наличие ярко-выраженного сезонного характера колебаний уровня бедности. В докладе «Кыргызская Республика: от уязвимости – к процветанию: комплексная диагностика страны», подготовленном Всемирным банком в 2018 году, обрисовано еще более удручающее положение – «большая часть населения живет либо немного выше черты бедности, либо за чертой бедности» (World Bank Group 2018).

Размер минимальной заработной платы в 2017 году установлен на уровне 1200 сом KGS (около 17\$). Таким образом, минимальная заработная плата меньше прожиточного уровня в 4,5 раза. Средняя заработная плата по стране в 2017 году составила 15670 сом KGS (около 220\$) (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

Отсутствие перспектив достойной занятости и высокий уровень бедности являются важнейшими «выталкивающими» факторами, вынуждающих население страны отправляться на заработки в другие страны. На сегодняшний день экономика страны находится в глубокой зависимости от миграции и денежных переводов трудовых мигрантов (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

По данным Всемирного банка, по количеству денежных переводов от мигрантов в структуре ВВП страны-получателя, Кыргызстан занимает первое место среди 214 стран. Деньги мигрантов составляют треть ВВП республики. По данному показателю Кыргызстан обогнал Таджикистан, где доля денежных переводов мигрантов составляет 31% от ВВП страны (World Bank Group 2018).

В заключении, необходимо отметить несколько общих для всех исследуемых стран факторов, оказывающих непосредственное влияние на уровень заработных плат. Так, во всех странах установлен прожиточный минимум как важный социально-экономический показатель, определяющий границу уровня бедности. Прожиточный минимум рассчитывается на основе потребительской корзины, обязательных платежей и сборов. Потребительская корзина включает минимальный набор товаров и услуг; в реальной же жизни ее объем не отвечает потребностям человека и обрекает его на борьбу за выживание. Поэтому в каждой стране необходимо поднимать вопрос об увеличении прожиточного минимума. В частности, при пересмотре размера прожиточного минимума за основу можно взять концепцию, предложенную платформой Wage Indicator, которая, используя данные о стоимости товаров и услуг в 60 странах, рассчитывает «прожиточную» заработную плату, призванную покрывать расходы семей на основные товары и услуги, включая питание, оплату жилья, транспортные услуги, медицинские расходы, образование и другие потребности. Например, в 2018 году прожиточный минимум в Украине составлял 1921 UAH, в то время как, в соответствии с расчетами Wage Indicator, «прожиточной» заработной платой для работника без семьи должна быть сумма в 2640-3825 UAH. При этом, по версии Wage Indicator, «прожиточная» заработная плата меняется в зависимости от количества членов семьи и числа работающих (WageIndicator 2018).

Во всех странах минимальная заработная плата находится на низком уровне и не выполняет функции защиты работников от неоправданно низкой оплаты труда. В Грузии и Кыргызстане размер минимальной заработной платы существенно ниже прожиточного минимума. В Украине несмотря на то, что минимальная заработная плата в 2018 году составляла 42% от средней номинальной заработной платы, общий низкий уровень заработных плат не позволяет говорить о том, что минимальная заработная плата находится на достойном уровне. Так, средняя номинальная заработная плата в 2018 году составляла 8 866 UAH или 336 US\$, а минимальная заработная плата была установлена в размере 3723 UAH или 133 US\$. Аналогичная ситуация наблюдается и в Молдове, где в 2017 году минимальная заработная плата составляла 42% от средней заработной платы, но общий низкий уровень заработных плат снижал функциональную значимость минимальной заработной платы: средняя номинальная заработная плата составляла 5584,4 MLD или 328 US\$, а минимальная заработная плата 2380 MDL или 140 US\$.

Во всех странах наблюдается высокий уровень неформальной занятости, что негативно влияет, как на уровень благосостояния граждан, так и на возможности социальных фондов оказывать им поддержку. Кроме того, экономики всех стран испытывают зависимость от денежных переводов работников-мигрантов.

Отдельно стоит отметить, что в **Кыргызстане** государственная статистика отражает не уровень неформальной занятости, а уровень неформальной экономики в процентной доле ВВП. Неформальная экономика включает в себя скрытую экономическую деятельность и неформальную экономическую деятельность. Скрытая экономическая деятельность, в большинстве случаев, представляет собой законную экономическую деятельность, которая скрывается или преуменьшается с целью уклонения от уплаты налогов, взносов социального страхования или несоблюдения установленных законом норм. Неформальная экономическая деятельность осуществляется, в основном, на законном основании индивидуальными производителями или предприятиями, принадлежащими отдельным лицам или домашним хозяйствам. Их деятельность основана на неформальных отношениях между участниками производства, они могут (полностью или частично) производить товары или услуги для собственного конечного потребления. Часто неформальная деятельность основана на вторичной занятости и, зачастую, ею занимаются непрофессионально. В 2017 году размер неформальной экономики составил 23,6% к ВВП Кыргызстана. Если к этому показателю добавить тот факт, что треть национального ВВП составляют денежные переводы мигрантов, то можно сделать вывод, что только чуть больше трети ВВП производится в формальном секторе экономики (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

Такая ситуация существенно осложняет оценку уровня производительности труда во всех странах. Тем не менее, очень часто аргументом в пользу экономической обоснованности низкого уровня заработных плат в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане является тезис о низкой производительности труда. Действительно, данные национальных статистических ведомств показывают, что в 2015 году в Кыргызстане за один час работы работник производил продукции, в среднем, на 1,6 US\$, а в Украине на 2,9 US\$. Для сравнения средняя производительность труда в странах ЕС в 2015 году составляла 55,9 US\$ за один час работы (Малыхин 2015).

К сожалению, в большинстве случаев статистические службы исследуемых стран не предоставляют целостную картину уровня производительности труда. Наиболее полные данные были представлены в докладе Министерства экономического развития и торговли **Украины** о производительности труда и продуктивности капитала с 2001 по 2016 годы. На основании этого доклада попробуем разобраться, чем обусловлен низкий уровень производительности труда в целом по стране. Если средняя производительность труда в Украине составляет около \$3 в час, то в сфере информации и телекоммуникаций этот показатель равен \$22, финансов и страхования - \$13, искусства - около \$12. Однако в упомянутых выше секторах занято небольшое количество работников (Министерство экономического развития и торговли Украины 2018). Так, по данным Укрстата за 2016 год, информационной деятельностью занимаются 2,6% украинцев, финансами и страхованием - 3,4%, в сфере искусства занято 0,5%. Зато больше всего людей работает в промышленности (36,7%), сельском, лесном и рыбном хозяйстве (10,3%), торговле и ремонте автотранспорта (15,6%), транспортном, складском хозяйстве и почтовой деятельности (13%). Причем производительность труда в этих секторах колеблется в пределах \$1-2 в час или даже меньше (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

При этом, как свидетельствуют внешние источники, сильной стороной Украины является как раз человеческий потенциал. Согласно отчету «Готовность к будущему производства», представленном на международном экономическом форуме в Давосе в 2018 году, по уровню развития человеческого капитала Украина занимает 34-е место среди 100 стран. Однако по уровню развития технологий и инноваций - 74-е, по участию в глобальной торговле - 59-е. По уровню высшего образования и профессиональной подготовки украинцы на 35-й строчке (среди 137 стран), однако по эффективности рынка труда - на 86-й, по уровню технологий - на 81-й (Вихров 2018).

Проблема низкой производительности труда в Украине действительно существует, но ее основные причины связаны не с недостатками трудовых ресурсов, а с особенностями структуры экономики и государственных институтов в целом. Существенным фактором экономического отставания является то, что трудовые ресурсы страны задействованы в отраслях, которые давно должным образом не модернизировались и ориентируются на экспорт сырья. При таких условиях даже самая самоотверженная работа не может быть конвертирована в высокие прибыли, а следовательно, обречена оставаться низкопроизводительной.

В связи с этим, существенный рост производительности труда можно обеспечить серьезными инвестициями в модернизацию производств и технологий в тех отраслях, где занято большинство граждан. На сегодняшний день общие статистические данные позволяют сделать вывод, что во всех странах наблюдается медленный темп роста производительности труда, а в некоторые периоды спад темпов роста. В **Украине** в кризисные 2013 – 2015 гг. наблюдался устойчивый спад производительности труда на уровне 1,1% – 1,3%. В 2016 году уровень производительности труда показал положительный рост на 3,4% (Министерство экономического развития и торговли Украины 2018).

По данным агентства CEIC, медленный рост производительности труда наблюдался и в **Грузии**. В Грузии в 2017-2018 гг. рост производительности труда был на уровне 5,49%; наиболее низкие показатели роста были зафиксированы в 2014 и 2015 годах на уровне 1,47% и 0,5% соответственно. В **Молдове** после серьезного падения роста производительности труда до показателя -8,9% в 2016 году, наблюдается небольшой рост на уровне 4,5% – 5% в 2017 и 2018 годах (CEIC 2019).

В соответствии с докладом Национального статистического комитета Кыргызской Республики об анализе современного состояния рынка труда и производительности труда с 2013 по 2017 годы, производительность труда в **Кыргызстане** выросла в 1,5 раза. Несмотря на то, что в ряде отраслей отмечается положительный рост производительности труда, отрасли с наибольшей численностью работников, демонстрируют отрицательный рост: обрабатывающая промышленность (-12,1%); водоснабжение, очистка, обработка отходов и получение вторичного сырья (-4,5%); операции с недвижимым имуществом (-6,9%); государственное управление и оборона, обязательное социальное обеспечение (-21,4%); искусство, развлечения и отдых (-26,8%); прочая обслуживающая деятельность (-26,8%). Такие показатели говорят о необходимости серьезных инвестиций, которые существенно сокращаются в Кыргызстане: данный показатель за 2013-2018 гг. снизился почти вдвое с 964507,1 до 569790,5 тыс. US\$ (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

По мнению МОТ, низкая производительность — одна из глубинных причин такого явления как «работающие бедные». Эти люди работают по многу часов, нередко в неформальной экономике или в своем подсобном хозяйстве, но при этом не могут заработать на пропитание своей семьи. Поэтому без повышения производительности — и обеспечения того, чтобы результаты этого повышения справедливо распределялись между собственниками и инвесторами компаний (в форме роста прибыли и стоимости акций) и работниками (в форме роста заработной платы и улучшения условий труда) — нельзя сократить уровень бедности. Будучи главным источником повышения уровня жизни, наиболее рациональным способом преодоления бедности работающего населения и основным фактором (и мерой измерения) конкурентоспособности на мировом рынке, рост производительности отвечает интересам как государства, так работодателей и трудящихся.

Однако рост производительности может вытеснять занятость, вызывая исчезновение целых видов деятельности. Этот эффект является одной из главных тем дискуссии о Будущем сферы труда, так как новые технологии и автоматизация процессов производства могут вызывать здесь глубинные трансформации. Однако, как показывает опыт, в долгосрочной перспективе повышение производительности труда, в целом, не обязательно подрывает рост занятости в стране. Выгоды от нее могут проявиться на макроэкономическом уровне таким образом, что ликвидация рабочих мест в одной отрасли будет компенсироваться их созданием в другой отрасли или секторе.

МОТ выступает за «честный» путь повышения производительности, при котором она растет за счет улучшения условий труда и полного соблюдения трудовых прав. МОТ содействует росту производительности при помощи своих программ профессиональной подготовки, укрепления институтов рынка труда, механизмов социального диалога, а также посредством специальных проектов и программ (МОТ 2019).

Отдельно стоит отметить влияние международных финансовых институтов на уровень заработных плат и экономическое развитие во всех четырех странах. В частности, Международный Валютный Фонд (МВФ) выдвигает жесткие условия предоставления кредитов. Эти условия касаются макроэкономической стабилизации, и включают в себя монетарную и фискальную политику, переходные этапы с ограничениями, требования по сокращению инфляции и бюджетного дефицита (включая сокращение госаппарата, уменьшение фонда заработной платы государственного сектора, урезание социальных программ).

Эти условия напрямую не касаются отрасли строительства и производства строительных материалов, в которых доля государственных предприятий ничтожно мала. Однако, принятие таких мер имеет серьезные последствия для работников рассматриваемых отраслей, поскольку они:

- сокращают бюджетные возможности правительств по вложениям в строительство и ремонт государственных учреждений, объектов здравоохранения, образования, детских дошкольных учреждений, объектов культуры и культурного наследия, социального жилья, а также по инвестициям в развитие дорожной инфраструктуры;
- приводят к сокращениям работников общественного обслуживания и госучреждений, что высвобождает трудовые ресурсы, увеличивает количество безработных, что, в свою очередь, серьезно и напрямую влияет на переговорные возможности по заработной плате. При наличии большого количества ищущих работу, тех кто работает легче заставить согласиться на низкие заработные платы;
- выдавливают бывших работников госсектора в сектор теневой и неформальной занятости;
- приводят к сокращению социальных выплат и пособий, что также сказывается на перенасыщении рынка труда; в частности, сокращение дотаций на коммунальные услуги и пособий по уходу за детьми в Украине вынудило большое количество женщин искать дополнительные источники дохода для семьи (CEDAW Committee, 66th Session 2017);
- способствуют росту трудовой эмиграции, оттоку за границу квалифицированных работников, вынужденных уезжать на заработки в соседние страны, где они трудятся в незащищенных условиях.

Интересны также рекомендации МВФ относительно экономических реформ, необходимых для преодоления структурных проблем в развитии экономики. Одна из рекомендаций касается минимальной заработной платы и основана на тезисе, что ограничение ее роста создает дополнительные рабочие места и приводит к сокращению безработицы. При определении минимальной заработной платы МВФ рекомендует не сокращать ее разрыва со средней зарплатой (Лагард и Блудорн 2018).

Заработная плата в отраслях строительства и промышленности строительных материалов в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане

В соответствии с каталогом Международной Организации Стандартизации (ИСО) по классификации МКС отрасль строительства рассматривается вместе с отраслью промышленности строительных материалов. В структуре экономической деятельности Украины, Грузии, Молдовы и Кыргызстана отрасль строительства включает в себя строительство жилых и нежилых зданий и сооружений, а также инженерных сооружений; отрасль промышленности строительных материалов классифицируется, как производство. Как правило, национальные статистические агентства исследуемых стран не представляют отдельной информации по промышленности строительных материалов. Исключение составляет Кыргызстан, где Государственный комитет промышленности, энергетики и недропользования представляет некоторые отдельные данные по этому виду экономической деятельности.

В связи с этим, при характеристике отрасли промышленности строительных материалов за основу были взяты материалы средств массовой информации, публикации экспертов, а также данные профсоюзов. В качестве основных источников статистической информации по отрасли строительства были использованы имеющиеся в открытом доступе официальные данные Национальных агентств по статистике, информационные данные Всемирного Банка, Международной организации труда, международных правозащитных организаций. При определении политики профсоюзов в области заработной платы, а также существующих механизмов установления заработной платы был проведен анализ национального законодательства, а также проведены глубинные интервью с руководителями отраслевых профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана. Интервью проводились на основе предварительно разработанного опросника (см. Приложение 1). Опросник состоял из нескольких тематических блоков, в основном, касающихся правовых основ установления заработной платы и права профсоюзов на переговоры по заработной плате, коллективных переговоров по заработной плате, сбора и анализа информации о заработной плате.

Общая характеристика отраслей строительства и промышленности строительных материалов

По данным Transparency International Georgia в 2014-2017 гг. строительный сектор был самым быстрорастущим бизнесом в **Грузии**. В отраслевой структуре ВВП его доля составляет 9,3% и он занимал 4-место после торговли (17.0%), промышленности (17.0%), транспорта и связи (10.2%). Однако по предварительным данным за 2018 год, в Грузии наметился спад роста строительства (Transparency International 2018).

Строительный сектор является и одним из крупнейших работодателей в стране. По данным GeoStat в 2017 году в нем были заняты 8,7% от общего числа работников, работающих по контракту. За последние годы наибольшее число работников в строительном секторе достигло в 2017 году (76.2 тысяч человек). При этом подавляющее число работников занято в частных строительных компаниях (что по имеющимся оценкам составляет около 98,8%) и только 1,2% работников работают в государственных строительных компаниях. Доля лиц, работающих на крупных строительных предприятиях, составляет около 24%, а на малых предприятиях занято около 56% работников (GeoStat 2019).

Согласно официальным статистическим данным по итогам 2018 года доля строительной отрасли в структуре ВВП **Молдовы** составила 7,9%. В 2019 году в отрасли наметился спад. По данным, опубликованным Национальным бюро статистики Молдовы, в первом квартале 2019 года в республике было выдано всего 573 разрешения на строительство жилых и нежилых зданий. По сравнению с январем-мартом 2018 года этот

показатель снизился на 12,9%. Следует отметить, что в последние несколько лет наблюдался также спад кредитования в строительной отрасли (Национальное Бюро Статистики Республики Молдова 2019).

В соответствии с данными Национального бюро статистики Молдовы, в 2017 году в строительной отрасли было занято 56,6 тысяч человек, при этом лишь 22,6 тысяч человек были трудоустроены официально. Это составляет около 3,6% от общего числа работников. Работники, имеющие официальную занятость, работают в 1650 строительных организациях, подавляющее большинство которых являются частными. В государственной собственности находилось 12 организаций; так же есть незначительное число предприятий смешанного типа собственности, а также предприятия с участием иностранного капитала.

Согласно официальной статистике строительная отрасль **Украины** обеспечивает около 3% ВВП страны (2017 г.) и способствует развитию целого ряда смежных секторов, в частности металлургии и обрабатывающей промышленности. Строительная отрасль начала погружаться в рецессию в 2012 году из-за неопределенности на украинских экспортных рынках и еще больше пострадала в 2014 году с началом вооруженного конфликта на Востоке страны. За период 2012-2015 гг. объем производства в строительной отрасли сократился более чем в три раза - с 7,6 до 2,3 миллиарда долларов. Отрасль начала оправляться после четырехлетнего спада в 2016 году, увеличившись на 13,1% (до 2,6 миллиарда долларов США). С 2017 года наблюдается устойчивая тенденция к росту, однако до докризисных показателей все еще далеко (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

Начиная с 2000-го года, наибольшее число занятых в строительной отрасли Украины отмечалось в 2008 году и составляло 1043,4 тысяч работников. К предкризисному 2013 году занятость достигала 841,1 тысячи человек – это наибольший показатель за последние шесть лет: в 2015 году число работников сократилось на 199 тысяч (или на 23,6%). На основании официальных статистических данных можно сделать вывод, что после этого значительного падения ситуация стабилизировалась и с 2015 года численность работников пребывает, примерно, на одном и том же уровне (около 644 тысяч человек). Очевидно, что, кроме спада в самой отрасли, за этими серьезными численными потерями стоят и понесенные страной территориальные потери. Так же серьезным фактором сокращения численности является усилившийся отток рабочих строительных специальностей на работу за границей (Ткалич, 2019) (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

В **Кыргызстане** положение и перспективы развития строительной отрасли рассматриваются в качестве важного фактора экономического развития страны. В отраслевой структуре ВВП доля строительной отрасли в Кыргызстане постепенно увеличивается: от 7,4% в 2014 году до 8,8% в 2018 году. С данными показателями вклад отрасли в ВВП страны находится на 5-м месте после сферы услуг (46%), промышленности (18,6%), чистых налогов на продукты (14,2%) и сельского хозяйства (11,6%) (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019). Именно стабильный рост в сельском хозяйстве и в строительстве Всемирный банк связывает с возможной перспективой снижения бедности в Кыргызстане в 2017-2018 гг. (World Bank Group 2018).

Строительная отрасль является крупнейшим работодателем, уступая первое место лишь сельскому хозяйству. По данным Национального статистического комитета, за последние пять лет наибольшая численность работников отрасли была достигнута в 2016 году (283,3 тысяч). В 2017 году в отрасли было занято около 255,7 тысяч работников, что составляет около 11% от всего занятого населения страны.

Таблица 5 представляет обобщенные данные по количеству работников в отрасли строительства с 2014 по 2018 годы в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане.

Таблица 5: Количество работников, занятых в строительной отрасли Грузии, Молдовы Украины и Кыргызстана

| Количество работников, занятых в строительной отрасли (тысячи человек) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 *** |
|------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------|
| Грузия | 68,9 | 71,1 | 75,0 | 76,2 | 67,2 |
| Молдова | 66,4 | 65,4 | 60,9 | 56,6 | 59,5 |
| Украина | 746,4 | 642,1 | 644,5 | 644,3 | - |
| Кыргызстан | 253,8 | 265,5 | 283,3 | 255,7 | - |

Источники: (GeoStat 2019) (Государственная Служба Статистики Украины 2019) (Национальное Бюро Статистики Республики Молдова 2019) (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019)

*** Предварительные данные

Следует отметить, что во всех исследуемых странах определение числа занятых в строительной отрасли представляет непростую задачу. Прежде всего, это связано с высоким уровнем неформальной занятости и самозанятости в отрасли, а также с неустойчивой организацией системы найма работников на строительных объектах. Как правило, статистические данные о количестве работников в секторе строительства включают

в себя информацию о самозанятых, временных, сезонных работниках, поденных работниках и работниках неформального сектора, а также строителях, работающих по гражданско-правовым договорам.

Так, в **Украине**, общее количество занятых работников в строительной отрасли определяется путем опроса предприятий строительной отрасли и выборочного опроса домашних хозяйств. При таких опросах не имеет значения имеет ли работник постоянную занятость и прямой трудовой договор или же занят на поденной работе, или работает по гражданско-правовому договору. Получить информацию о количестве работников с постоянной занятостью по трудовым договорам в строительной отрасли профсоюз можно только путем прямого обращения в органы статистики с соответствующим запросом. По информации профсоюза, в 2017 году при общей численности 644,3 тысячи человек, занятых в строительном секторе, количество работающих по трудовым договорам составляло около 150 тысяч человек (Андреев 2018).

В **Кыргызстане** Национальный статистический комитет ведет статистику по общему количеству работающих в строительной отрасли, а также по численности работников, занятых на предприятиях, организациях, учреждениях. Первые статистические данные показывают, что в 2017 году в отрасли было занято 255,7 тысяч человек, в то время как данные по предприятиям и учреждениям показывают, что лишь 18930 работников было официально трудоустроено в строительных компаниях (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

В **Молдове** количество занятых в неформальном секторе строительной отрасли также существенно превышает количество работников, имеющих официальное трудоустройство. Национальная статистическая служба Молдовы предоставляет информацию о количестве работников строительной отрасли, имеющих формальную и неформальную занятость. Начиная с 2014 года, наблюдался устойчивый спад количества работающих в строительной отрасли. В 2018 году количество занятых незначительно увеличилось за счет роста неформальной занятости. Таблица 6 наглядно демонстрирует количество работников с формальной и неформальной занятостью в строительной отрасли Молдовы

Таблица 6: Количество работников в строительной отрасли Молдовы

| Количество работников, занятых в строительной отрасли (тысячи человек) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Общее количество | 66,4 | 65,4 | 60,9 | 56,6 | 59,5 |
| Формальная занятость | 26,4 | 24,3 | 25,0 | 22,6 | 22,3 |
| Неформальная занятость | 40,0 | 41,1 | 35,9 | 34,0 | 37,2 |

Источник: (Национальное Бюро Статистики Республики Молдова 2019)

Национальная статистическая служба **Грузии** предоставляет данные о доле неформальной занятости среди всех работников, за исключением сельскохозяйственных работников. В 2017 году количество неформально занятых работников составило 33,9 тысячи человек, а в 2018 возросло до 36,2 тысяч человек (GeoStat 2019).

Таким образом, можно сделать вывод, что несмотря на значительное количество работников, занятых в строительной отрасли в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане, большинство трудящихся имеют неформальную занятость и, соответственно, имеют ограниченный доступ к защите своих трудовых прав. Также значительное количество работников в неформальном секторе строительной отрасли является серьезным вызовом для профсоюзов, поскольку традиционно профсоюзы исследуемых стран работают в коллективах, где трудятся работники с формальной занятостью.

Во всех странах статистические службы не предоставляют данных о занятости работников-мигрантов в строительной отрасли. По мнению профсоюзов, такая ситуация вызвана тем, что исследуемые страны являются странами-отправителями. Так, граждане Кыргызстана ежегодно выезжают на заработки, прежде всего в Россию и в Казахстан, а граждане Грузии, Молдовы и Украины становятся все более ориентированными на работу в Европейском Союзе. Таким образом, во всех странах наблюдается рост кадрового дефицита. Например, в **Украине** строительная отрасль лидирует с четырёхкратным отрывом от следующей за ней отрасли по числу работников, уехавших на заработки в другие страны. По данным профсоюза только в страны Европейского Союза за последние три года выехало около 800 тысяч строителей (Ткалич 2019) (Андреев 2018). В **Молдове**, где трудовая миграция приобрела черты массового явления, строительная отрасль находится на втором месте после сельского хозяйства по числу уехавших работников. Главным стимулом служит экономический фактор - низкий уровень зарплат в родной стране и более высокий уровень в странах назначения (Талмач 2018).

Если говорить о гендерном и возрастном «портрете» отрасли, то, по информации профсоюзов, в основном, в строительстве заняты мужчины молодого и среднего возраста. Как правило, женщины на стройке могут выполнять малярные и штукатурные работы, а также работать операторами кранов (Куртанидзе 2018) (Султакеев 2018) (Андреев 2018) (Талмач 2018).

В основном, работодателями в строительной отрасли выступают национальные предприятия частного бизнеса, а транснациональные компании работают в промышленности строительных материалов.

В **Грузии** крупные транснациональные компании, такие как Heidelberg Cement и Lafarge Holcim, заняли прочные и лидирующие позиции по производству строительных смесей. Так, компания Heidelberg Cement Georgia, управляющая заводами в Каспи, в регионе Поти, в Рустави и цементным терминалом в Супсе, позиционирует себя как крупнейший производитель цемента и клинкера в Грузии; подразделение Heidelberg Beton Georgia на сегодняшний день управляет тринадцатью бетонными заводами и обслуживает практически все важные строительные площадки в различных регионах Грузии (HeidelbergCement Georgia 2019). По сравнению с Heidelberg Cement, давно пришедшей на рынок, компания Lafarge Holcim появилась в Грузии в конце 2017 года и за пару лет заняла второе место по пропускной способности и продажам на рынке цемента (LafargeHolcim 2019).

В **Молдове** промышленность строительных материалов исторически базируется на собственном сырье и объединяет предприятия, специализирующиеся в производстве цемента, стекла, железобетонных и несущих конструкций. В 1995 году компания Knauf приняла решение о приходе в строительную отрасль Молдовы, решив модернизировать завод в г. Бельцы. С 1996 года Бельцкий комбинат стройматериалов стал называться «СМС-KNAUF», с 2008 - ПИК «KNAUF-GIPS» ООО. Непосредственно в Бельцах производится гипс, гипсовые смеси, цементные продукты, гипсовые плиты, перлит и известняк. В настоящее время Бельцкий завод «KNAUF-GIPS» занимает лидирующие позиции на рынке стройматериалов в Молдове (KNAUF 2019). Группа Lafarge Moldova, управляющая в настоящее время Резинским цементным заводом, Кишиневским центром тестирования бетона и железнодорожным терминалом Комрат, вышла на рынок Молдовы в 1999 году и занимает ведущие позиции среди производителей цемента.

Крупные транснациональные компании, специализирующиеся на выпуске строительных материалов, начали выход на **украинский рынок** с середины 90-х годов. Уже в 1996 году немецкая компания Knauf создала в **Украине** свою дочернюю фирму «КНАУФ Маркетинг». В настоящее время компания контролирует два производства в центральной и восточных частях Украины: ООО «КНАУФ Гипс Киев», ООО «КНАУФ Гипс Донбасс» (г.Соледар) (KNAUF Ukraine 2019).

Наиболее привлекательным для зарубежных инвесторов явился рынок цемента, значительная часть которого за последние 20 лет (в той или иной пропорциональной комбинации) контролировалась такими компаниями как Heidelberg Cement, Cement Roadstone Holdings (CRH), Dyckerhoff и Lafarge.

Немецкая компания Heidelberg Cement вышла на украинский рынок в 2001 году. В управлении компании находилось три цементных завода — «Криворожский», «Каменский» и «Амвросиевский». С началом конфликта на Востоке страны был потерян «Амвросиевский» завод (около 15% всего производства компании), который находится в неподконтрольной правительству Украины части Донецкой области. Весной 2019 года компания приняла решение о продаже своих активов в Украине (HeidelbergCement Ukraine 2019).

Французская компания Lafarge среди своих активов в Украине имела 4 цементных завода - Кошиевский, Клесовский, Майдан-Испанский и «Николаевцемент», предприятие по выпуску стерильного гипса и гипсокартона (ЗАО «Стромгипс») и три щебневых карьера (в Киевской, Ровенской и Черновицкой областях). В 2013 году компания продала свой крупнейший актив – завод «Николаевцемент» - ирландской CRH, а затем распродала и остальные активы. В настоящее время Lafarge ушла с украинского рынка (LafargeHolcim 2019).

Компания CRH пришла в Украину в 1999 году, выкупив компанию «Подольский цемент». В 2011 году CRH приобрела у группы Cimentos de Portugal Одесский цементный завод; «Николаевцемент» стал третьим цементным заводом CRH в Украине. Такое выгодное географическое положение предприятий на карте Украины позволяет успешно продавать цементную продукцию практически по всей территории страны. Кроме цементных предприятий CRH представлена в Украине бетонными узлами и заводами по производству железобетонных изделий (Группа компаний «Полибетон», ПАО «Белоцерковский завод ЖБК»), а также карьером по производству щебня (ЧАО «Беховский специализированный карьер») (CRH Ukraine 2019).

Компания Dyckerhoff имеет в Украине цементные заводы на юге Украины ПАО «ЮГцемент», ПАО «Волынь-Цемент» и ПАО «Киевцемент» и занимается перевалкой цемента, реализацией и упаковкой продукции в мешки. Dyckerhoff AG входит в группу Buzzi Unicem SpA (Италия) (Dyckerhoff Ukraine 2019).

Что касается **Кыргызстана**, то среди исследуемых стран, это единственное государство, где доля транснациональных компаний в промышленности строительных материалов сравнительно невелика. Основные доли промышленности строительных материалов составляют производство цемента и стекла. Ведущими предприятиями промышленности строительных материалов являются 4 крупных завода: «Интерглас» (завод по производству листового стекла, принадлежащий частной немецкой компании «Heinrich Glaeser»), «Кантский цементный завод» (входящий в холдинг United Cement Group – крупнейший производитель цемента в Центральной Азии), «Кантское трубно-шиферное производство» и «Южно-Кыргызский Цемент» (Организация Объединенных Наций по Промышленному Развитию 2018).

Согласно данным, опубликованным Государственным комитетом промышленности, энергетики и недропользования Кыргызской Республики, удельный вес производства, специализирующегося на выпуске строительных материалов, по итогам 2017 года составил 6,9% от общего объема промышленного производства по республике.

Одной из особенностей промышленности строительных материалов в Кыргызстане является то, что все вопросы, касающиеся необходимого технического оборудования, его модернизации и пр. решаются частными владельцами компаний, так как все предприятия находятся в частной собственности. За исключением незначительной доли экспорта цемента в Таджикистан и Узбекистан, в настоящее время предприятия производят в основном товары для внутреннего рынка, размер которого не позволяет, к примеру, тем же цементным заводам работать на полную мощность. При этом перечень производимой продукции достаточно ограничен, поэтому на рынке очень велика доля импортных строительных материалов. Возможно, именно этим и объясняется отсутствие на кыргызском рынке крупных транснациональных компаний, специализирующихся на выпуске стройматериалов (Государственный комитет промышленности, энергетики и недропользования Кыргызской Республики 2019).

Уровень оплаты труда в отраслях строительства и промышленности строительных материалов

В настоящем разделе представлены данные национальных статистических служб Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана об уровне заработной платы в строительной отрасли, а также определена позиция профсоюзов по вопросу заработной платы. Следует отметить, что национальные статистические службы предоставляют отдельные статистические данные по уровню оплаты труда только по строительной отрасли, поэтому о ситуации в отрасли промышленности строительных материалов можно судить, опираясь лишь на информацию профсоюзов.

В **Грузии** в 2017 году среднемесячная номинальная заработная плата в строительном секторе составляла 1461,3 лари GEL, что на 46 % превышает аналогичный показатель средней заработной платы по стране. Можно отметить так же наличие относительно высокого темпа роста заработной платы. Так, по сравнению с 2016 годом, в 2017 году заработная плата в отрасли выросла на 14%.

Крупные предприятия платят своим сотрудникам значительно больше, чем средние или мелкие компании. Средняя номинальная месячная заработная плата работника, работающего на крупном предприятии, составляет около 2017 лари GEL, что в 1,2 и 1,9 раза больше, чем на средних и малых предприятиях, соответственно.

В Грузии имеется значительный разрыв в оплате труда мужчин и женщин, занятых в строительном секторе. По данным за 2017 год, зарплата женщин составляла 60,2 % от зарплаты мужчин.

Отдельное внимание стоит обратить на ситуацию с минимальной заработной платой в Грузии. Реально работающего понятия «минимальный уровень оплаты труда» в Грузии не существует, поскольку нормы, которые на данный момент законодательно закреплены, давно устарели. Например, в частном секторе минимальная зарплата еще с 1999 года составляет 20 лари GEL, а при работе на госслужбе - 130 лари GEL. Эти цифры существенно ниже прожиточного минимума, который к 2017 году составлял около 170 лари GEL для работающего мужчины. Прожиточный минимум в Грузии устанавливается ежемесячно для работающего мужчины и для домашних хозяйств. Профсоюзы в Грузии не заключают отраслевые соглашения в секторах строительства и промышленности строительных материалов, и соответственно, минимальная заработная плата в этих секторах не установлена (GeoStat 2019).

Таблица 7: Заработная плата в строительной отрасли Грузии, 2014-2018 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018*** |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Минимальная заработная плата в целом по экономике: Частный сектор/госслужба (GEL) | 20/130 | 20/130 | 20/130 | 20/130 | 20/130 |
| Средняя номинальная заработная плата в целом по экономике (GEL) | 818,0 | 900,4 | 940,0 | 999,1 | 1124,1 |
| Мужчины | 980,0 | 1074,3 | 1116,6 | 1197,4 | 1360,5 |
| Женщины | 617,9 | 692,5 | 731,2 | 770,2 | 856,2 |
| Минимальная заработная платы в строительстве (GEL) | Не установлена | Не установлена | Не установлена | Не установлена | Не установлена |
| Средняя номинальная заработная плата в строительстве (GEL) | 942,8 | 1182,0 | 1266,9 | 1461,3 | 1744,5 |
| Мужчины | 961,0 | 1207,2 | 1297,8 | 1520,2 | 1793,7 |
| Женщины | 725,3 | 887,7 | 921,1 | 915,5 | 1249,7 |
| Соотношение средней номинальной заработной платы и средней номинальной заработной платы в строительстве (в процентах) | 115,3% | 131,3% | 135% | 146,3% | 155,2% |

Источник: (GeoStat 2019)

Курс национальной валюты лари (GEL): 1 USD = 2,64 GEL (01.12.2018)

*** предварительные данные

В Молдове в 2017 году среднемесячная номинальная заработная плата в отрасли составляла 5 544,2 лея MDL (около 323\$), и увеличившись на 14% по сравнению с 2016 годом. В среднем ежегодный рост заработной платы с 2014 по 2017 год составляет около 9,6%. Однако несмотря на поступательный рост уровня заработной платы в отрасли, она отстает от среднего уровня оплаты труда по стране на 1%. Профсоюз выступает за установление минимальной зарплаты в отрасли на уровне 5000 леев GEL (Талмач 2018). Имеющиеся официальные статистические данные позволяют определить отраслевой гендерный разрыв в оплате труда. По итогам 2017 года он составляет 11%, что на 3% ниже гендерного разрыва, существующего на национальном уровне (14%) (Национальное Бюро Статистики Республики Молдова 2019).

В отрасли строительства заключено Отраслевое Соглашение на 2018-2022 гг., которое устанавливает минимальную заработную плату в отраслях строительства и промышленности строительных материалов на уровне 3100 леев MDL (178 US\$), что на 16% выше национального показателя. Несмотря на то, что Отраслевое Соглашение увеличило минимальную заработную плату строителей в 2018 году на 23%, профсоюз считает, что на сегодняшний день этот показатель должен быть увеличен до 5000 леев GEL (Талмач 2018).

Таблица 8: Заработная плата в строительной отрасли Молдовы, 2014-2018 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|------|
| Минимальная заработная плата в целом по экономике Частный сектор (в леях) | 1000 | 1900 | 2100 | 2380 | 2610 |
| Средняя номинальная заработная плата в целом по экономике (в леях) | 4 089,7 | 4 538,4 | 4 997,8 | 5 587,4 | - |
| Мужчины | 4 374,9 | 4 881,3 | 5 414,4 | 6 017,0 | - |
| Женщины | 3 831,7 | 4 235,2 | 4 631,4 | 5 204,0 | - |
| Минимальная заработная платы в строительстве (в леях) | - | 2300 | 2300 | 2300 | 3100 |
| Средняя номинальная заработная плата в строительстве (в леях) | 4 165,7 | 4 378,1 | 4 843,2 | 5 544,2 | - |
| Мужчины | 4 230,0 | 4 443,6 | 4 946,4 | 5 627,9 | - |
| Женщины | 3 826,1 | 4 003,0 | 4 269,5 | 5 019,8 | - |
| Соотношение средней номинальной заработной платы и средней номинальной заработной платы в строительстве (в процентах) | 101,8% | 96,5% | 97% | 99% | - |

Источник: (Национальное Бюро Статистики Республики Молдова 2019)

Курс национальной валюты Леи (MDL) 1 USD = 17 MDL (01.12.2018)

На протяжении последних 4 лет в Украине уровень средней заработной платы в отрасли постепенно растет и к 2018 году достиг 7 845 гривен (281\$), что составляет около 88,5% от средней заработной платы по стране. Если же рассмотреть это соотношение в динамике за период с 2014 по 2018 годы, то получится, что зарплата работников строительной отрасли в среднем была на 15% меньше, чем в целом по экономике (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

В 2017 году минимальная заработная плата в Украине была увеличена вдвое. В этом же году, после 5-летней борьбы, профсоюзу работников строительства и промышленности строительных материалов удалось подписать Отраслевое соглашение, в котором минимальная тарифная ставка неквалифицированного работника в строительстве была установлена на уровне 2836,82 гривен (прожиточный минимум, умноженный на коэффициент 1,61). Минимальная тарифная ставка квалифицированного работника (1 разряд) в строительстве составляла 3631,13 гривен (прожиточный минимум, умноженный на коэффициент 1,61 и 1,28 (отраслевой коэффициент строителей)). Данные тарифные ставки были меньше размера минимальной заработной платы в 2018 году, поэтому уровень минимальной заработной платы гарантировался дополнительными выплатами. В конце 2018 года профсоюз заключил новое Отраслевое соглашение на 2019-2020 гг., в котором были установлены повышенные минимальные тарифы для работников отрасли: минимальная тарифная ставка неквалифицированного работника в строительстве 4437 гривен (прожиточный минимум, умноженный на коэффициент 2,31); минимальная тарифная ставка квалифицированного работника (1 разряд) в строительстве 5679,36 гривен (прожиточный минимум, умноженный на коэффициент 2,31 и 1,28 (отраслевой коэффициент строителей)). Настоящие тарифы действительны как для отрасли строительства, так и для отрасли промышленности строительных материалов (Андреев 2018).

Что же касается отраслевого гендерного разрыва в оплате труда, то в 2018 году средняя заработная плата женщин в строительстве составляла 89,9% от заработной платы мужчин, в то время как в целом по стране она составляла 77,7% от зарплаты мужчин (Государственная Служба Статистики Украины 2019).

Таблица 9: Заработная плата в строительной отрасли Украины. 2014-2019 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|------------------|
| Минимальная заработная плата в целом по экономике (в гривнах) | 1 218 | 1 450 | 1 600 | 3 200 | 3 723 | 4 173 |
| Средняя номинальная заработная плата в целом по экономике (в гривнах) | 3 480 | 4 195 | 5 183 | 7 104 | 8 865 | - |
| <i>Мужчины</i> | 3 979 | 4 848 | 6 001 | 8 879 | 10 966 | |
| <i>Женщины</i> | 3 037 | 3 631 | 4 480 | 7 020 | 8 525 | |
| Минимальная заработная платы в строительстве Неквалифицированные профессии/ квалифицированные профессии (в гривнах) | - | - | - | - | 2836,8/ 3631,13 | 4437/ 5679,36 |
| Средняя номинальная заработная плата в строительстве (в гривнах) | 2 860 | 3 551 | 4 731 | 6 251 | 7 845 | - |
| <i>Мужчины</i> | 2 915 | 3 630 | 4 811 | 6 960 | 8 983 | - |
| <i>Женщины</i> | 2 638 | 3 231 | 4 402 | 6 483 | 8 072 | - |
| Соотношение средней номинальной заработной платы и средней номинальной заработной платы в строительстве (в процентах) | 74,5% | 84,6% | 91,2% | 88% | 88,5% | - |

Источник: (Государственная Служба Статистики Украины 2019)

Курс национальной валюты Гривна (UAH) 1 USD = 28 UAH (01.12.2018)

Отдельного внимания заслуживает ситуация с ростом производительности труда в отрасли строительства в 2016 году. Согласно докладу Министерства экономического развития и торговли Украины о производительности труда и продуктивности капитала с 2001 по 2016 годы, в 2016 году в отрасли строительства наблюдался самый большой рост производительности труда среди всех отраслей экономики, и составил 14,6%. В абсолютных значениях производительность труда одного занятого в секторе строительства составила 452 244 UAH или 17 718 US\$ в год (~9 US\$ в час). Средняя заработная плата за год в отрасли строительства в 2016 году составила 56 772 UAH в год или 2 202 US\$ (~1 US\$ в час). Таким образом, строители получают лишь 12,5% от стоимости произведенного ими продукта (Министерство экономического развития и торговли Украины 2018).

В **Кыргызстане**, согласно официальной статистике, в 2017 году среднемесячная заработная плата в отрасли была 13 024 сом KGS (около 187\$). Сравнив ее со среднемесячным размером оплаты труда по стране (15 670 сом KGS в 2017 году или около 229\$), мы увидим, что зарплата работников строительной отрасли на 2646 сом KGS или на 16% меньше. В 2018 году разрыв между средней заработной платой в стране немного сократился, но заработная плата строителей так и не догнала среднюю заработную плату по стране (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

Большинство работников отрасли заняты на малых и средних предприятиях. Но наибольшую заработную плату выплачивают своим сотрудникам крупные организации – там средняя заработная плата составляет около 19

475 сом KGS (2017 год), что в 2 раза превышает оплату на малых предприятиях (9 329 сом KGS) и в 1,3 раза оплаты на средних предприятиях (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019).

Национальный статистический комитет Кыргызстана не предоставляет отдельной статистики по заработной плате мужчин и женщин.

Таблица 10: Заработная плата в строительной отрасли Кыргызстана, 2014-2018 гг.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Минимальная заработная плата в частном секторе (KGS) | 900 | 970 | 1060 | 1140 | 1220 |
| Средняя номинальная заработная плата в целом по экономике (KGS) | 12 285 | 13 483 | 14847 | 15670 | 16427 |
| Минимальная заработная платы в строительстве (KGS) | Не установлен | Не установлен | Не установлен | Не установлен | Не установлен |
| Средняя номинальная заработная плата в строительстве (KGS) | 10007 | 11959 | 12384 | 13156 | 14549 |
| Соотношение средней номинальной заработной платы и средней номинальной заработной платы в строительстве (в процентах) | 81,5% | 88,7% | 83,4% | 84% | 88,5% |

Источник: (Национальный статистический комитет Кыргызской Республики 2019)

Курс национальной валюты Сом (KGS) 1 USD = 69,8 KGS (01.12.2018)

По данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, рост производительности труда в строительной отрасли в 2010-2017 годах составил 154%, что вывело строительство на второе место по росту производительности труда после добычи полезных ископаемых.

Таким образом, можно сделать вывод, что лишь в **Грузии** заработная плата строителей выше средней заработной платы в стране. В **Молдове, Украине и Кыргызстане**, несмотря на поступательный рост заработной платы в отрасли, уровень средней заработной платы ниже, чем уровень средней заработной платы в стране. По мнению профсоюзов, низкий уровень оплаты труда в строительной отрасли является определяющим фактором высокого уровня миграционных процессов во всех странах. В связи с этим профсоюзы рассматривают борьбу за повышение заработной платы в отрасли, не только как борьбу за повышение жизненных стандартов рабочих, но и как борьбу за развитие строительной отрасли и сохранение рабочих мест (Андреев 2018) (Куртанидзе 2018) (Талмач 2018) (Султакеев 2018).

В тех странах, где ведется статистика по гендерному разрыву в заработной плате, наблюдается устойчивый разрыв в заработной плате женщин и мужчин. Большинство отраслевых профсоюзов признает и осознает наличие проблемы гендерного разрыва в оплате труда. Стоит отметить, что фундаментальная Конвенция МОТ №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» ратифицирована во всех четырех странах. На сегодняшний день подобный анализ зарплат в отрасли строительства и промышленности строительных материалов был проведен только в **Украине**. Было определено, что гендерный разрыв в двух отраслях составляет около 26 %. Профсоюз выступил с рекомендацией предусматривать в коллективных договорах обязательство по обеспечению равных прав и возможностей женщин и мужчин, и достижения паритета между заработными платами, а также начал публичную кампанию за равную оплату труда мужчин и женщин (Андреев 2018).

Отдельного внимания заслуживает отношение профсоюзов к минимальной заработной плате в контексте коллективных переговоров. Несмотря на то, что существует общее теоретическое понимание потенциала минимальной заработной платы как инструмента эффективной политики в области оплаты труда, на практике минимальная заработная плата оказывается тем показателем, о котором «не стоит даже заикаться», «стыдно говорить» и «лучше молчать». Это объясняется тем, что уровень минимальной зарплаты очень низок и не достигает размеров прожиточного минимума (например, в Кыргызстане минимальная заработная плата составляет около 20 US\$, в то время как прожиточный уровень – около 70 US\$). У профсоюзов Грузии и Кыргызстана есть общее видение того, что минимальная заработная плата должна быть повышена хотя бы до прожиточного уровня, тогда бы она смогла оказывать влияние на структуру заработной платы. Но, на сегодняшний день, в строительной отрасли размер заработной платы, выносимый на переговоры, всегда значительно выше минимальной заработной платы (Султакеев 2018) (Куртанидзе 2018).

Только в Украине профсоюз рассматривает минимальную заработную плату в качестве, своего рода, «важного хребта», который способствует росту минимальных тарифов в отрасли строительства и повышению заработной платы. Несмотря на то, что законодательство запрещает привязывать минимальные тарифы в отрасли к размеру минимальной заработной платы, решение правительства о повышении минимальной заработной платы является сигналом для социальных партнеров в разных секторах экономики о необходимости повышения заработных плат (Андреев 2018). При этом, как уже отмечалось ранее, общий

уровень оплаты труда в стране остается на низком уровне: в 2018 году она составляла 8 866 UAH или 336 US\$, а минимальная заработная плата была установлена в размере 3723 UAH или 133 US\$. Только к 2019 году профсоюзам удалось предусмотреть в Отраслевом Соглашении установление минимальной заработной платы в строительстве и промышленности строительных материалов на более высоком уровне, чем размер минимальной заработной платы в стране – 4437 UAH (173 US\$) для неквалифицированных работников и 5679,36 (221,5 US\$) для квалифицированных, в то время как национальный минимальный размер оплаты труда составляет 4173 UAH (163 US\$).

Профсоюзы в Молдове считают, что размер национальной минимальной заработной платы не гарантирует обеспечения основных потребностей работников и их семей, и убеждены в том, что он должен быть существенно увеличен (Талмач 2018).

В контексте отношения профсоюзов к минимальной заработной плате необходимо отдельно обозначить существующие национальные критерии и механизмы установления заработной платы и роль профсоюзов в этом процессе. На сегодняшний день критерии установления минимальной заработной платы и ее повышения не определены ни в одной из стран. Так же, ни в одной из стран не предусмотрена полноценная вовлеченность социальных партнеров в процессы установления заработной платы, а руководящая роль принадлежит правительствам. Только в Молдове и Украине в законодательстве обозначено, что минимальная заработная плата устанавливается правительством после консультаций с социальными партнерами. На практике же такие консультации часто носят формальный характер и не обязывают правительство следовать достигнутым договоренностям (Андреев 2018) (Талмач 2018).

Если обратиться к международными стандартам в области минимальной заработной платы, то следует отметить, что Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» говорит, что при определении уровня минимальной заработной платы должны учитываться потребности работников и членов их семей, а также экономические факторы. Что касается механизма определения уровня минимальной заработной платы, то МОТ призывает к созданию такого механизма, который включает на равной основе представителей работников и работодателей, а также независимых экспертов, обладающих признанной компетенцией для представления общих интересов страны (МОТ 1970). Все страны (кроме Грузии) ратифицировали Конвенцию МОТ № 131, однако очевидно, что на сегодняшний день механизмы определения размера минимальной заработной платы в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане не соответствуют международным стандартам и существенно ограничивают роль профсоюзов (ILO 2019).

Одной из специфических особенностей строительной отрасли является наличие такого явления как «сезонность работ». И хотя, в соответствии с законодательством, строительство не является сезонной работой, технические простои в зимний период оказывают серьезное влияние на условия труда работников отрасли. Как правило сезонное снижение производства или простой длится не менее трех месяцев и часто влечет за собой отток работников, повышая текучесть кадров и даже рост теневой занятости. Это характерно как для строительной отрасли, так и для промышленности строительных материалов, где, например, цементные заводы часто закрываются на зиму для проведения профилактических работ.

Перед профсоюзами наличие сезонности работ ставит задачу обеспечения доходов работников на период вынужденного простоя. Проблему острее всего ощущает профсоюз в **Кыргызстане** и видит ее в числе наиболее сложно-регулируемых задач при проведении переговоров. В зимний период зарплата строителей, в среднем, может сократиться в 3 - 4 раза. Многие предприятия консервируют производство и отправляют людей в неоплачиваемый отпуск. По словам лидера профсоюза, «зима – это время борьбы за выживание» (Султакеев 2018).

На зимнее время профсоюз старается добиться сохранения выплат хотя бы на уровне минимальной заработной платы – чтобы не прекращались отчисления в социальные фонды, в противном случае у работника будет прерван общий трудовой стаж. Из-за зимнего простоя распространенной практикой среди работников стало брать отпуск в зимнее время. Поэтому профсоюз пытается включить во все коллективные договоры положение о выплате материальной помощи к отпуску, размер которой составлял бы примерно половину оклада. Эта материальная помощь и выплата отпускных дает возможность уйти с дополнительным объемом средств на зимние месяцы простоя и элементарно пережить это время (Султакеев 2018).

Ситуация в **Украине и в Молдове** не выглядит столь драматично. Профсоюзы, хотя и отмечают влияние сезонности на оплату труда в отрасли, не выделяют ее в качестве значимой проблемы. Многие предприятия оплачивают работникам технический простой, но есть и такие, где людей отправляют в отпуск за свой счет (**Молдова**). В **Украине**, где строительный рынок переживает ощутимый рост, вопрос о снижении основной заработной платы не стоит, но она остается без значительной части премиальных выплат. В теплое же время года премиальные растут, иногда поднимая заработную плату в два раза. Но такая система оплаты существует далеко не на всех предприятиях. В целом, в зимний сезон заработная плата отличается от стандартной зарплаты без премиальных только в случае простоя предприятия, и работодатель должен выплачивать 2/3 тарифной ставки (Талмач 2018) (Андреев 2018).

Структура заработной платы и проблема задолженности по заработной плате в отраслях строительства и промышленности строительных материалов

Заработная плата в исследуемых странах состоит из основной, или фиксированной части (оклада или тарифной ставки), и премиальной, или переменной части (компенсационные и стимулирующие выплаты). Обе части заработной платы подлежат налогообложению и обязательным отчислениям в социальные фонды. Если основная часть заработной платы подлежит обязательной выплате, то премиальная часть, как правило определяется, исходя из финансовых возможностей работодателя, и четко не определяется в трудовом договоре. В этом случае работодатели в исследуемых странах широко применяют практику «серых зарплат», когда официально выплачивается лишь фиксированная часть заработной платы, а переменная доплачивается в конверте. Безусловно, такая ситуация ставит работников в очень уязвимое положение, когда размер заработной платы целиком зависит от воли работодателя, а у работника отсутствуют законные основания взыскания невыплаченной премиальной части заработной платы. Кроме того, практика выплаты заработной платы «в конвертах» наносит ущерб экономике стран в целом, снижая налоговые поступления в бюджет и платежи в социальные фонды.

Проблема «серых» и «черных» зарплат была четко обозначена профсоюзами Молдовы и Украины, равно как и тот огромный вред, который наносит практика выплаты «зарплат в конверте». При этом многие работодатели полностью выплачивают заработную плату теневым способом. О масштабах проблемы можно судить по тем данным, которые приводит профсоюз Украины. Так, если сопоставить данные об общем количестве работающих в отрасли, а это более 640 тысяч человек, с количеством работников, за кого выплачиваются социальные налоги – около 150 тысяч человек, то получается, что более $\frac{3}{4}$ строительного сектора — это «черная» работа. Поэтому не будет преувеличением сказать, что «серые» и «черные» заработные платы разрушают рынок труда (Андреев 2018) (Талмач 2018).

«Серые» зарплаты наносят серьезный удар и по профсоюзам, ограничивая их возможности по защите прав своих членов и ослабляя позиции в коллективно-договорном процессе. Тем не менее, коллективно-договорной процесс на разных его уровнях может быть действенным инструментом борьбы с теневой экономикой. Борьба за повышение тарифных ставок в Отраслевых соглашениях и в коллективных договорах, которую ведут профсоюзы, постепенно может «лишить работодателя смысла устанавливать заработную плату на таком низком уровне, чтобы потом доплачивать в конверте». Профсоюзы могут выступать инициаторами или участвовать в кампаниях против теневого рынка труда, организованных другими общественными организациями. По мнению профсоюзов, добиваться повышения минимальной заработной платы ради ее приближения к реальному прожиточному уровню - это и есть настоящая борьба с теневой экономикой (Андреев 2018) (Талмач 2018).

К проблемам, связанным с оплатой труда в отраслях строительства и промышленности строительных материалов, стоит отнести и задолженность по заработной плате. Так в Грузии, по информации профсоюза, задолженность по заработной плате на ряде предприятий составляет 7-8 месяцев. Украина является единственной из исследуемых стран, где в открытом доступе размещены официальные данные о задолженности по заработной плате. Так, к 2018 году долг составлял 2645,1 миллионов гривен (что на 11,6% выше суммы долга за 2017 год). По информации профсоюза, задолженность в отрасли строительства и составила 64,511 миллионов гривен (Государственная Служба Статистики Украины 2019) (Андреев 2018).

Механизмы установления заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов. Роль профсоюзов и коллективных переговоров

В **Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане** действует ряд законов и нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы установления заработной платы, в том числе вопросы колдоговорного и тарифного регулирования.

Отдельно стоит обратить внимание на то, что во всех странах (кроме Грузии) ратифицированы Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы», и Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (ILO 2019).

В **Кыргызстане, Молдове и в Украине** у профсоюзов есть право принимать участие в определении заработной платы. Право на ведение переговоров по заработной плате закреплено на законодательном уровне. Так, согласно коллективно-договорному праву, профсоюзы признаются стороной коллективно-договорного процесса, а содержание договоров предусматривает регулирование и таких вопросов как нормирование и оплата труда, установления формы, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.); а также размеры тарифных ставок, индексации оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций. В соответствии с законодательством, коллективные переговоры, предметом которых являются вопросы регулирования оплаты труда, могут проходить на национальном, отраслевом и местном уровнях социального партнерства.

В Грузии, до 2008 года в сфере социального диалога и коллективных переговоров, практически, не наблюдалось никакой активности. Показательным является тот факт, что принятый правительством в 2006 году Трудовой кодекс не сопровождался предварительными консультациями с профсоюзами.

В 2013 году наметились некоторые позитивные сдвиги. Изменения, внесенные в Трудовой кодекс, несколько конкретизировали процесс коллективных переговоров, но не обозначили профсоюзы в качестве стороны коллективных переговоров, а ограничились формулировкой «объединение работников». Также Трудовой кодекс более четко определил функции национальной трехсторонней комиссии, но не наделил ее правом проведения национальных коллективных переговоров. Процесс разработки предложений по внесению изменений в Трудовой кодекс проходил с участием профсоюзов, однако многие из профсоюзных инициатив были отклонены к третьему чтению законопроекта (Трудовой Кодекс Грузии 2013).

Профсоюзы **Грузии** считают, что необходимо реформировать действующее законодательство и четко определить право профсоюзов на коллективные переговоры и переговоры по заработной плате. В результате полной либерализации трудовых отношений, произошедшей в Грузии, возможности законодательного регулирования вопросов оплаты труда, в целом, очень ограничены. По словам лидера профсоюза, «рыночные условия полностью развязали руки работодателям». Несмотря на ограничение законодательства, Независимый профсоюз работников строительства и лесной промышленности ведет коллективные переговоры, в том числе и переговоры по заработной плате, так как считает «вопрос о повышении заработной платы - самым важным вопросом для работников» (Куртанидзе 2018).

Таблица 11: Правовые основы установления заработной платы

| | |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Грузия | <ul style="list-style-type: none"> • Трудовой кодекс Грузии от 17.12.2010 с изменениями от 12.06.2013 • Закон Грузии «О Профессиональных Союзах» от 02.04.1997 • Закон Грузии «Об оплате труда в публичном учреждении» от 22.12.2017 г. |
| Кыргызстан | <ul style="list-style-type: none"> • Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 г. • Постановление Правительства КР «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» • Постановление Правительства КР «О введении новых условий оплаты труда работников образовательных организаций» • Постановление Правительства КР «Об оплате труда работников Государственной лесной службы Кыргызской Республики» • Закон КР №154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» от 25.07.2003 г. • Закон КР №164 «О коллективных договорах» от 21.08.2004 г. • Закон КР № 113 «О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат» от 19.07.2011 г. |
| Молдова | <ul style="list-style-type: none"> • Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. • Закон РМ «Об оплате труда» от 14.02.2002 г. • Постановление Правительства РМ №743 «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» от 11.06.2002 г. • Закон РМ №355 «О системе оплаты труда в бюджетной сфере» от 23.12.2005 г. • Закон РМ №245 «О создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам» от 21.07.2006 г. |
| Украина | <ul style="list-style-type: none"> • Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 г. • Кодекс Законов о труде Украины (КЗоТ) от 10.12.1971 г. • Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.1993 г. • Закон Украины «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» от 15.09. 1999 г. (ряд положений) • Закон Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23.12.2010 г. • Постановления Совета министров о порядке назначения минимальной заработной платы • Закон Украины «О Государственном бюджете Украины» • Перечень законодательных актов, в связи с ратификацией Конвенции МОТ № 95 |

Целью проведения коллективных переговоров на отраслевом уровне является заключение Отраслевого соглашения. Значение данного документа для работников трудно переоценить: именно Отраслевое соглашение является инструментом регулирования оплаты труда, прямо или косвенно влияя на социально-трудовые гарантии на рабочем месте, а установленные тарифные ставки (там, где принята тарифная система оплаты труда) служат основой при определении размера зарплаты. Отраслевое соглашение заключается трехсторонними партнерами: отраслевым министерством, отраслевой профсоюзной организацией и отраслевым объединением работодателей. Так выглядит картина в ее классическом виде. Такой бы ее хотели видеть и профсоюзы.

В реальности же отраслевые профсоюзные организации строительства и промышленности строительных материалов в Грузии, Кыргызстане, Молдове и Украине сталкиваются с рядом объективных и независимых от них проблем, которые могут стать препятствием для заключения Отраслевого соглашения.

Одно из основных препятствий - это недостаточная репрезентативность или полное отсутствие одного или даже двух социальных партнеров.

Лидеры профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана выразили заинтересованность в том, чтобы их социальные партнеры: а) были бы объединены и обладали бы достаточной численностью, чтобы быть полномочными участниками переговорного процесса, и б) обладали бы достаточной силой и готовностью брать ответственность за достигнутые договоренности по регулированию заработной платы на уровне отрасли.

В **Грузии** на сегодняшний день нет отраслевого министерства; отрасль курируется отделом в составе Министерства экономики. Но из-за общей политической нестабильности в стране происходит частая смена кабинета министров, и профсоюз не успевает наладить с ним полноценную работу. В этом профсоюз усматривает основную причину того, что Отраслевое соглашение не заключается в течение последних 7 лет. Работодатели же не имеют своего профессионального объединения (Куртанидзе 2018).

В **Кыргызстане** также нет отраслевого министерства. Существует только Государственное агентство архитектуры, строительства и жилищно-коммунального хозяйства при Правительстве Кыргызской Республики (Госстрой), который не может выступать в качестве стороны соглашения, так как наделен исключительно контрольными полномочиями. Поэтому профсоюз априори не имеет возможности ни устанавливать тарифные ставки, ни согласовывать отраслевые коэффициенты. Что касается объединения работодателей, то союз строителей слаб и нерепрезентативен – «не о таком партнере мечтают профсоюзы!» Таким образом, регулирование заработной платы на уровне отрасли на сегодняшний день не осуществляется (Султакеев 2018).

В **Молдове** министерство строительства было упразднено в 2017 году и в настоящее время отрасль курируется министерством экономики и инфраструктуры. Что же касается работодателей, то в 2018 году профсоюз „SINDICONS” столкнулся с ситуацией, когда сразу две федерации работодателей претендовали на то, чтобы стать стороной Отраслевого соглашения. В октябре 2018 года, впервые за 25 лет, профсоюз признал вторую структуру работодателей, подписав Протокол о признании социальных партнеров в отрасли с Федерацией патроната строительства и производства строительных материалов. Вторым социальным партнером со стороны работодателей выступила Федерация патроната строителей, дорожников и производителей строительных материалов

Свою роль при принятии решения о работе с новым социальным партнером сыграл и вопрос о повышении оплаты труда: именно переговоры профсоюза с Федерацией патроната привели к повышению заработной платы на 16% от минимального гарантированного уровня государством (национальный уровень) и на 24% от ранее установленной тарифной ставки в отрасли. Профсоюз и ассоциации работодателей подписали Соглашение и передали его Министерству экономики, которое, со своей стороны, начало затягивать вопрос о подписании трехстороннего соглашения (в том числе и по причине разногласий с профсоюзом по вопросу повышения минимальной тарифной ставки).

Для оказания давления на министерство Исполнительный комитет „SINDICONS” принял решение провести акцию протеста. Накануне заявленной даты проведения акции Министерство созвало трехстороннюю Комиссию по консультациям и коллективным переговорам, на которой было подписано новое Отраслевое Соглашение на 2018-2022 гг. Стоит заметить, что практика заключения Соглашения берет свое начало в 1993 году и с тех пор не прерывалась. И профсоюз всегда придерживался одного подхода в переговорах - сделать так, чтобы на уровне отрасли минимальная тарифная ставка первого разряда была выше, чем минимальный гарантированный государством национальный уровень. Отраслевое соглашение распространяется на всех работников отраслей строительства и промышленности строительных материалов (Талмач 2018).

В **Украине** существует отраслевое министерство и до недавнего времени сторона работодателей выступала полноправным партнером на уровне отрасли. Однако в 2017 году Объединение работодателей в области строительства, архитектуры и проектирования не смогло продемонстрировать, что объединяет предприятия, на которых было бы занято 10% работников отрасли – и утратило свою репрезентативность. В данной ситуации министерство взяло на себя полномочия представлять сторону работодателей в ходе переговоров с профсоюзом, что позволило в августе 2017 года заключить Отраслевое соглашение на 2017-2018 гг., а в сентябре 2018 года заключить новое Отраслевое соглашение на 2019-2020 гг. Учитывая многообразие специальностей, существующих в строительстве и промышленности строительных материалов, Отраслевое соглашение включает 107 тарифных позиций. В Соглашении на 2019-2020 гг. профсоюзу удалось добиться права повышения тарифных ставок на 30,1%.

Тарифная сетка является неотъемлемой частью Соглашения. При этом, по словам лидера профсоюза строителей Украины, установленная тарифная сетка не является простой формальностью, не имеющей отношения к реальности, а составляет «весомую часть того, что люди получают за свой труд». По законодательству Украины, нормы Отраслевого соглашения, касающиеся оплаты труда, распространяются на всех работников отраслей строительства и промышленности строительных материалов, в то время как иные нормы Соглашения действуют только в отношении членов профсоюза (Андреев 2018).

Таблица 12: Отраслевые Соглашения и его стороны

| Стороны Соглашения / Социальные партнеры | | | Отраслевое Соглашение |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Отраслевой профсоюз | Отраслевое министерство | Работодатели | |
| Грузия | Отсутствует. Отрасль курируется Министерством экономики | Не объединены | Отсутствует |
| Кыргызстан | Отсутствует. Отрасль курируется Госстроем | Союз строителей (Нерепрезентативна) | Отсутствует |
| Молдова | Отсутствует. Отрасль курируется Министерством экономики и инфраструктуры | Федерация патроната строительства и производства строительных материалов | Заключено |
| Украина | Министерство регионального развития, строительства и жилищно-коммунального хозяйства | Объединение работодателей в области строительства, архитектуры и проектирования (в 2017 г. утратила право заключать Соглашение. Нерепрезентативна.) | Заключено |

На местном уровне (или на уровне предприятия) у профсоюзов, как правило не возникает проблем в связи отсутствием другой стороны коллективно-договорного процесса – им является работодатель или собственник предприятия. Но именно на местном уровне возникает то невероятное множество сложностей, с которыми профсоюзам приходится сталкиваться, выдвигая требования повышения заработной платы.

В **Грузии** профсоюз строителей не может принимать участие в тарифном регулировании на государственных предприятиях, где заработная плата определяется правительством по согласованию с министерством финансов. В отсутствии возможности участвовать в переговорах, профсоюз может давать только свои рекомендации.

Как уже было отмечено, профсоюз в Грузии не имеет законодательно определенного права на переговоры по заработной плате. Тем не менее, профсоюз регулярно ведет переговоры по регулированию заработной платы на предприятиях и в организациях частного сектора. При этом у профсоюза имеется своя уникальная практика: заключение протокола о проведении переговоров, который подписывается обеими сторонами – работодателем и профсоюзами. Такой протокол в дальнейшем может быть использован даже в ходе судебных разбирательств, в случае несоблюдения коллективных договоренностей (Куртанидзе 2018).

В **Кыргызстане**, напротив, переговоры по заработной плате успешнее проходят на предприятиях госсектора, а «в частном секторе все труднее». В условиях полного отсутствия социальных партнеров на уровне отрасли у профсоюза сложилась достаточно специфическая система заключения договоров на местном уровне. Профсоюз активно применяет практику заключения «трехсторонних» соглашений с каждым отдельным предприятием, где сторонами соглашения выступают Республиканский Комитет профсоюза, профсоюзный комитет и работодатель. Разумеется, по своей сути, это двухсторонние соглашения, но присоединяясь к соглашению на местном уровне, Республиканский Комитет профсоюза поднимает статус заключаемого соглашения и оказывает поддержку профкому предприятия. Такими соглашениями охвачено более 60% предприятий, где действуют профсоюзные организации. По данным Республиканского Комитета профсоюза, как правило, удается достигнуть повышения оплаты труда на 9-10% по отношению к средней заработной плате по стране (Султакеев 2018).

Отдельно стоит уделить внимание практике регулирования вопросов оплаты труда в транснациональных компаниях (ТНК) промышленности строительных материалов. Как уже отмечалось ранее, крупные транснациональные компании, занимающиеся, в основном, производством строительных материалов, уже достаточно давно пришли на рынки Молдовы, Грузии и Украины, и на сегодняшний день профсоюзы располагают солидным опытом работы с ними. Исключение составляет лишь Кыргызстан, где у профсоюза нет членских организаций в транснациональных компаниях, да и такие гиганты как Knauf, Lafarge Holcim и Heidelberg Cement, с которыми взаимодействуют профсоюзы в других странах, пока не имеют там своих производств.

Достаточно часто «стартовой точкой» в любых переговорах служит заявление директора предприятия транснациональной компании об отсутствии полномочий вести переговоры на местном уровне, так как все решается на уровне штаб-квартиры. В такой ситуации профсоюз вынужден объяснять, что по национальному законодательству все предприятия подлежат коллективно-трудовому регулированию (Андреев 2018).

В целом ТНК более прозрачны, чем национальные компании. Но это не означает, что профсоюзам предоставляют всю необходимую информацию о прибылях и об экономическом положении предприятия по первому требованию; определенного уровня открытости удастся добиться в результате длительной

совместной работы. В качестве положительного примера можно привести достигнутую договоренность между профсоюзом в **Грузии** и компанией Heidelberg Cement о доступе профсоюзных экономистов к финансовой документации предприятия (Куртанидзе 2018). Но та же компания Heidelberg Cement в Украине, после достаточно долгого пребывания на рынке страны и длительного взаимодействия с профсоюзом, объявила о продаже всех активов в **Украине** без предварительного обсуждения с профсоюзом вопроса о гарантиях трудовых прав работников.

Лидер профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов в **Молдове**, характеризуя особенности взаимодействия с предприятиями компаний Knauf и Lafarge Holcim, подчеркивает, что с ними проводятся «реальные переговоры и удастся установить такие правила, которые можно поставить в пример для всей республики» (Талмач 2018).

ТНК являются крупными работодателями в отрасли и коллективный договор, заключаемый на этих предприятиях, влияет на условия труда тысяч работников на нескольких заводах. В целом, профсоюзы считают, что заработные платы на предприятиях ТНК находятся на приемлемом уровне и даже опережают показатели по отрасли строительства. Но при сравнении уровня заработной платы с заводами той же самой компании, расположенных в странах Западной Европы, не может не возникать вопроса о справедливости оплаты труда. Так, при сравнении заработной платы на заводах компании Heidelberg Cement выяснилось, что работники в Грузии получают в 10-20 раз меньше, чем работники в Германии. А зарплата на заводах Lafarge Holcim в Молдове самая низкая по компании (Талмач 2018) (Куртанидзе 2018).

Профсоюзы **Грузии, Молдовы и Украины** высоко оценивают возможности сотрудничества с профсоюзами других стран в рамках одной транснациональной компании. Членство в Международной федерации профсоюзов BWI дает возможность проводить координационные встречи с профсоюзами из разных стран мира, обмениваться опытом, определять общие проблемы и стратегии их решения. Ключевыми темами в такой работе являются вопросы охраны труда и признания прав профсоюзов. Вместе с тем, обсуждение вопросов заработной платы всегда проходит очень сложно, поскольку существенная разница в оплате труда в Западной и Восточной Европе не дает профсоюзам выработать общую позицию во вопросам оплаты труда (Куртанидзе 2018) (Андреев 2018) (Талмач 2018).

Заклученный коллективный договор или Отраслевое соглашение на практике далеко не всегда становится документом, положениям которого добросовестно следуют стороны. Профсоюзы отмечают многочисленные нарушения со стороны работодателей, в том числе и в области заработной платы (Куртанидзе 2018) (Андреев 2018) (Талмач 2018) (Султакеев 2018).

К самым распространенным нарушениям относятся:

- задолженность по заработной плате,
- «черные» и «серые» зарплаты,
- отсутствие или недостаточная доплата за переработки, за работу в ночное время,
- несоответствие тарифных ставок на уровне предприятий национальным гарантиям Отраслевого соглашения,
- невыплата заработной платы в полном объеме.

Как профсоюзы могут бороться с этими нарушениями и какими инструментами оказания давления располагают?

По закону у работников во всех странах есть право на забастовку. Но процедура объявления законной забастовки оказывается либо недостаточно регламентированной, либо настолько сложна, что реальное право на забастовку в действительности превращается в номинальное. Активной работы по формированию забастовочных фондов не проводится. Возможно, именно этим объясняется то, что за последние годы в отрасли состоялось 4 забастовки: по одной в Украине и в Молдове, и две в Кыргызстане на предприятиях промышленности строительных материалов (Андреев 2018) (Куртанидзе 2018). Забастовки в Кыргызстане носили стихийный характер и были связаны непосредственно с требованиями об оплате переработок и разницей в уровнях заработной платы между цехами, выполняющими аналогичную работу. В обоих случаях Республиканский комитет профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов подключался к ситуации, в результате чего удалось избежать увольнений, а требования бастующих были выполнены (Султакеев 2018).

Возможность продемонстрировать свой мобилизационный потенциал в ходе коллективных переговоров или в ситуации, когда возникает коллективно-трудовой спор, играет важную роль в укреплении переговорных позиций профсоюза. Угроза прекращения работы и проведения забастовки служит убедительным «аргументом» в разговоре с работодателями. Учитывая все сложности организации законной забастовки, профсоюзы идут по пути проведения профсоюзных акций протеста и привлечения СМИ. Так, профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Украины неоднократно проводил

акции протеста в связи с затягиванием процесса переговоров по Отраслевому Соглашению, что повлияло на подписание Соглашения на 2019-2020 гг. (Андреев 2018).

Другой возможный способ воздействовать на работодателя – это обращение с жалобой в трудовую инспекцию. Но в **Молдове** процедура приглашения инспекции на предприятия усложняется: так, в соответствии с новыми правилами, работодателя надо оповестить за 5 дней до начала проверки (Талмач 2018). А в Грузии, наоборот, произошли положительные изменения в этой области. В марте 2018 года был принят новый закон о безопасности труда, в соответствии с которым инспекторы труда наделены правом без предупреждения входить и проверять любой объект или предприятие на предмет безопасности труда (Новости Грузии 2018)

Обращение в суд по поводу нарушений в области заработной платы – действенное средство призвать работодателя к ответу. Но были примеры, когда после судебного дела работодатель начинал преследовать работников и заниматься целенаправленным разрушением профсоюза, что приводило к распаду первичной организации на предприятии (**Молдова**). Поэтому обычно судебные дела возникают именно там, где профсоюз уже испытывает давление со стороны работодателя (Талмач 2018).

Политика профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов в области заработной платы. Трудности реализации политики в области заработной платы

Ни у одного из отраслевых профсоюзов работников строительства и промышленности строительных материалов Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана нет отдельно принятой и утвержденной политики в области заработной платы. Однако у всех профсоюзов имеется своя сложившаяся система принципов и методов, на которых они строят работу по подготовке и проведению коллективных переговоров в том числе и по вопросам оплаты труда. Отправной точкой таких переговоров, в любом случае, остается формулирование и выдвижение требований повышения заработной платы (Андреев 2018) (Куртанидзе 2018) (Султакеев 2018) (Талмач 2018).

Внесению в повестку переговоров требований о повышении заработной платы предшествует несколько этапов подготовительной работы: формирование переговорной команды, сбор и анализ информации о финансово-экономическом положении предприятия и/или размерах оплаты труда на предприятиях отрасли.

Роль переговорной команды (рабочей группы) при подготовке к заключению коллективного договора играет первостепенное значение: от ее компетентности, умения убеждать и приводить вескую аргументацию, способности продемонстрировать силу и влияние профсоюза, во многом, будет зависеть исход переговоров (Куртанидзе 2018) (Султакеев 2018).

Если речь идет о заключении Отраслевого соглашения, то, в основном, состав рабочей группы утверждается на заседании Пленума профсоюзов. Как правило, в нее входят: представители Центрального Комитета профсоюза, председатели региональных организаций профсоюза, привлекаются специалисты по оплате труда с предприятий. Отдельно могут быть приглашены внешние эксперты – авторитетные специалисты из академических кругов, чью компетенцию работодатель не может поставить под сомнение (Андреев 2018) (Талмач 2018).

На уровне предприятия переговорная команда, или рабочая группа, создается решением профсоюзного комитета предприятия. Важно, чтобы в ее состав входили и юристы, и экономисты.

Центральные аппараты отраслевых профсоюзов всегда готовы оказывать поддержку своим первичным организациям при подготовке и в ходе переговоров, а также отвечать на поступающие от них запросы. В первую очередь, это может быть профессиональное сопровождение переговоров. Профсоюз может направить своих специалистов для укрепления переговорной команды. Также постепенно формируется практика привлечения внешних экспертов для обоснования требований по повышению заработной платы: авторитетных представителей профессиональных сообществ или академических кругов. В связи с ограниченностью ресурсов профсоюзов такая практика применяется в наиболее острых, конфликтных ситуациях (Андреев 2018) (Куртанидзе 2018) (Султакеев 2018) (Талмач 2018).

Разрабатываемые отраслевыми профсоюзами модельные коллективные договоры / структурированные макеты помогают облегчить работу профсоюза на местном уровне. Данная практика давно зарекомендовала себя, и все отраслевые профсоюзы регулярно составляют и обновляют свои модельные договоры. Макеты могут составляться и для каждой из отраслей (**Грузия**: строительство, промышленность стройматериалов, лесное хозяйство) (Куртанидзе 2018), и для различных групп предприятий (Кыргызстан) (Султакеев 2018). Тарифные сетки, когда это возможно, являются составной частью макетов (**Грузия, Молдова**) (Талмач 2018) (Куртанидзе 2018). В то время как в Украине, где на отраслевом уровне существует 107 тарифных позиций (отражающих широкое разнообразие строительных специальностей), необходимости включения тарифной сетки в модельные коллективные договора нет (Андреев 2018).

Еще одним видом поддержки, оказываемой отраслевым профсоюзом для укрепления переговорных позиций и развития навыков ведения переговоров, является методическая и образовательная работа. Профсоюзы занимаются разработкой и публикацией методических рекомендаций по ведению переговорных кампаний и заключению коллективных договоров, обеспечивая ими все свои первичные организации. Так, профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Кыргызстана рекомендует членским организациям ежегодно добиваться повышения заработной платы и обязательно включать в коллективный договор отдельный пункт об индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, подчеркивая, что индексация не является повышением оплаты труда, а лишь сохраняет покупательскую способность заработной платы на том же уровне (Султакеев 2018).

Отраслевые профсоюзы во всех странах проводят семинары по коллективным договорам, где обязательно включен тематический блок, посвященный оплате труда. К сожалению, специальных проблемных семинаров или тренингов, касающихся выдвижения требований повышения заработной платы и переговоров по ней, на сегодняшний день нигде не проводилось, программ обучения не разрабатывалось. В то же время, необходимо отметить, что первичные организации заинтересованы в получении методической помощи по данной теме – об интересе, проявляемом к вопросам научного обоснования системы оплаты труда, говорил лидер **украинского профсоюза** (Андреев 2018), а лидер **грузинского профсоюза** указывает на то, что вопрос о заработной плате и методах ее определения является «основным запросом для профсоюза» (Куртанидзе 2018).

Также во всех отраслевых профсоюзах проводится правовая и экономическая экспертиза заключенных коллективных договоров, в ходе которой проверяется соответствие законодательству и тарифной ставке (где применимо) – минимальному уровню оплаты труда, установленному в отрасли.

При определении заработной платы на отраслевом уровне в Украине и Молдове профсоюзы руководствуются уровнем минимальной заработной платы, средним уровнем заработных плат в стране, уровнем прожиточного минимума, экономическим состоянием отрасли (Андреев 2018) (Талмач 2018).

Заключенное Отраслевое соглашение устанавливает систему оплаты труда, а также минимальные тарифы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов в Украине и Молдове, но то, каким образом эти правила будут работать на уровне предприятия, во многом зависит от первичной профсоюзной организации. Кроме того, поскольку нормы Отраслевых соглашений об оплате труда распространяются на все предприятия, вне зависимости от наличия профсоюзов, в задачи первичных профсоюзных организаций входит заключение таких коллективных договоров, которые позволят улучшить минимальные национальные стандарты.

Таким образом, вместо формулирования отдельной политики в области заработной платы и установления общего критерия установления заработной платы профсоюзы работников строительства и промышленности строительных материалов Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана определяют свою позицию в отношении размера и системы оплаты труда. Это делается перед каждым коллективными переговорами, исходя из оценки социально-экономической ситуации в стране, состояния коллективно-договорных отношений в отрасли, анализа имеющихся статистических данных, финансово-экономической информации работодателей. Данный процесс осложняется проблемой доступа профсоюзов к необходимой информации.

При подготовке к коллективным переговорам по заработной плате профсоюзы прибегают как к внешним, так и к внутренним источникам информации.

В качестве внешних источников, как правило, используются официальные (государственные) статистические данные, откуда можно почерпнуть основные социально-экономические показатели по стране, регионам и по отрасли. Статистика помогает составить общее представление об уровне заработных плат и их соотношении с прожиточным минимумом, уровнем жизни, потребительскими ценами и т.д. Но точность этой информации не всегда вызывает доверие. Так, например, профсоюзы в Грузии считают, что полностью на них полагаться нельзя, так как в условиях политической нестабильности и борьбы за власть не исключено, что статистика

может стать предметом манипуляций. Но, главное, это то, что статистика требует серьезных финансовых средств, которые в последние годы не выделялись государством в достаточном количестве (Куртанидзе 2018). Также проблема заключается в том, что статистические службы не дают полной информации по принципиально важным показателям для переговоров по заработной плате. Кроме того, ни в одной из стран государство не ведет статистику по количеству заключенных коллективных договоров в стране, и по уровню заработной платы на предприятиях, охваченных коллективными договорами в сравнении с предприятиями, ими не охваченными.

Как правило, сбором и анализом статистической информации занимаются специалисты аппарата отраслевого профсоюза. Так же косвенным источником информации об экономическом положении предприятий могут служить данные налоговой инспекции. На этот источник сослались представители **Кыргыстана**, которые испытывают, возможно, наибольшие трудности с доступом к информации на уровне предприятий (Султакеев 2018).

Внутренние источники информации — это, прежде всего, данные по заработным платам с предприятий, поступающие от первичных профсоюзных организаций. Это могут быть как данные по основным профессиям (такая информация является наиболее полезной для переговоров), так и информация о средней заработной плате. Их сбором занимаются председатели профкомов и передают в отраслевой профсоюз для последующего обобщения и анализа.

Подобным же образом строится и работа по сбору информации об экономическом положении предприятия. На практике профсоюзы регулярно сталкиваются с тем, что работодатели стремятся затруднить или ограничить доступ к информации, позволяющей составить полноценную картину экономического положения предприятия — и это является одним из основных препятствий для переговоров по заработной плате.

Проблема доступа к информации отмечается всеми профсоюзами. Но, прежде всего, речь идет, не столько о том, что работодатель отказывается вообще предоставлять информацию как таковую, а о ее полноте. Часто она оказывается «обрывочной», «неполной». Есть предприятия, которые демонстрируют определенную открытость, но там, где работодатель в силу каких-либо причин блокирует доступ к информации, неизменно возникает тема «конфиденциальности личных данных» или «коммерческой тайны».

Профсоюзы в **Кыргыстане** сообщают, что могут проводить мониторинг оплаты труда лишь на уровне средней заработной платы, так как «более подробная информация является коммерческой тайной и не разглашается» (Султакеев 2018).

В **Грузии**, где вопросы оплаты труда регулируется исключительно в тексте индивидуального трудового договора, многие работодатели, пользуясь тем, что в условиях безработицы работники держатся за рабочее место, могут открыто заявлять: «Плачу, сколько хочу: кому не нравится — пусть уходит!» (Куртанидзе 2018).

В **Украине** информация о заработной плате по закону не считается коммерческой тайной, а работодатель должен предоставлять сведения об экономическом положении предприятия. Но, по словам лидера профсоюза, вопрос о полноте предоставляемой информации каждый раз становится предметом разбирательства (Андреев 2018).

Лидер профсоюза в **Молдове**, скорее, видит проблему не столько в доступе к информации по заработной плате, сколько в непрозрачности этой информации. Особенно это характерно для предприятий, где используется нетарифная система оплаты труда (Талмач 2018).

Кроме трудностей, связанных с получением достоверной информации для переговоров по заработной плате, профсоюзы всех стран определили, что часто профсоюз сталкивается с нежеланием работодателей вступать в реальные переговоры, результатом которых было бы подписание коллективного договора. Часть профсоюзных лидеров связывает это с существующим законодательством, которое обязывает работодателя вступать в переговоры, но не обязывает подписывать коллективный договор. При этом даже имеющееся коллективно-договорное законодательство работодатели считают излишним и обременительным. Есть и другая проблема, затронутая лидером профсоюза Молдовы, которая связана с тем, что профсоюзам может быть неизвестен владелец предприятия. Представляющее владельца руководство может затягивать процесс переговоров, ссылаясь на отсутствие полномочий принимать решения по вопросам коллективных переговоров и заработной платы.

Еще одна проблема связана с сознательным уклонением работодателей от включения вопроса о повышении заработной платы в повестку переговоров на уровне предприятия. Многие работодатели старательно избегают обсуждения темы повышения заработной платы, стремясь при этом подменить ее обсуждением социального пакета, индексации заработной платы, льгот и пр. (Андреев 2018) (Куртанидзе 2018) (Султакеев 2018) (Талмач 2018).

Общие выводы исследования

Экономический рост в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане заметно снизился в кризисные 2014-2015 гг. В 2016 году наметились тенденции экономического роста в Молдове, Украине и Кыргызстане, а в Грузии восстановление началось с 2017 года. Тем не менее все рассматриваемые страны относятся к беднейшим странам в Европе и Центральной Азии. Так, самый низкий ВВП на душу населения наблюдается в Кыргызстане и в 2018 году составлял 1331,9 US\$. Самый высокий показатель ВВП на душу населения был в Грузии и соответствовал 4325,5 US\$. Молдова и Украина находятся приблизительно на одном уровне экономического развития с ВВП на душу населения, составляющим 3218 US\$ и 3095,2 US\$ соответственно.

Такой уровень экономического развития говорит о том, что во всех исследуемых странах миллионы людей живут за чертой бедности, а уровень заработных плат находится на низком уровне. В Грузии в 2017 году средняя заработная плата составляла 999 лари GEL/370 US\$, а в Молдове 5 587,4 лея MDL/ 325US\$. В тех странах, где уже доступны статистические данные о средней заработной плате за 2017 - 2018 гг., можно говорить о том, что, несмотря на рост заработной платы, ее размер остается на низком уровне. Так в Украине средняя заработная плата выросла с 7104 гривен UAH/ 276 US\$ до 8866 гривен UAH/336 US\$, а в Кыргызстане с 15670 сом KGS / 229 \$ до 16 219 235/235 US\$.

Во всех странах установлена минимальная заработная плата. В Украине, несмотря на то, что минимальная заработная плата в 2018 году составляла 42% от средней номинальной заработной платы, общий низкий уровень заработных плат в стране не позволяет говорить о достойном уровне минимальной заработной платы: в 2018 году минимальная заработная плата была установлена в размере 3723 UAH или 133 US\$. Аналогичная ситуация в Молдове, где в 2017 году минимальная заработная плата составляла 42% от средней заработной платы, но общий низкий уровень заработных плат в стране снижал функциональную значимость минимальной заработной платы, которая была установлена на уровне 140 US\$. В Грузии и Кыргызстане размер минимальной заработной платы установлен на крайне низком уровне и составляет 8 US\$ для частного сектора и 49 US\$ для государственных служащих Грузии, и 23 US\$ в Кыргызстане. Следует отметить, что размер минимальной заработной платы в Грузии не пересматривался с 1999 года. Также, важной особенностью установления минимальной заработной платы во всех странах является то, что профсоюзы не являются равноправными партнерами при установлении минимальной заработной платы, и решение принимает правительство. В Украине и Молдове проводятся консультации с профсоюзами перед принятием решения о повышении заработной платы в формате работы трехсторонней комиссии, однако рекомендации и позиция профсоюзов не являются обязательными для правительства.

Одним из аргументов, объясняющих низкий уровень заработных плат в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане, является тезис о низкой производительности труда. Однако анализ причин низкой производительности труда показывает, что основные причины заключаются не в недостатках трудовых ресурсов, а в особенностях структуры экономики и государственных институтов в целом. Существенным фактором экономического отставания является то, что трудовые ресурсы страны задействованы в отраслях, которые давно должным образом не модернизировались и ориентируются на экспорт сырья и выпуск низко технологичной продукции. При таких условиях даже самая самоотверженная работа не может быть конвертирована в высокую добавочную стоимость, а следовательно, обречена быть низко производительной.

В тех странах, где доступна статистика о заработной плате мужчин и женщин, наблюдается устойчивый разрыв в оплате труда; в Молдове в 2017 году он составил 14%, а в Украине в 2018 году 23%.

Во всех странах наблюдается серьезный отток рабочей силы из-за интенсивных миграционных процессов. При этом рабочие Грузии, Молдовы и Украины в большей степени ориентированы на европейский рынок труда, а граждане Кыргызстана, в основном, едут на заработки в Россию. Наглядным примером зависимости экономики от денежных переводов мигрантов является Кыргызстан, где больше трети национального ВВП составляют денежные переводы мигрантов. Основным «выталкивающим» фактором, который влияет на решение рабочих уехать на заработки за границу является низкий уровень оплаты труда в странах постоянного проживания.

Высокий уровень неформальной занятости, или неформальной экономики, существенно осложняет задачу получения целостной картины об уровне заработных плат в стране. Как правило, неформально занятые работники, включая самозанятых, учитываются статистическими службами при определении общего количества занятого населения, однако информация об уровне их заработной платы не собирается. Профсоюзы также не обладают информацией о заработных платах неформально занятых работников.

Что касается оплаты труда в отраслях строительства и промышленности строительных материалов в исследуемых странах, то можно сделать вывод о том, что она следует общенациональным тенденциям, с некоторыми исключениями.

В Молдове, Украине и Кыргызстане средние заработные платы в строительстве выше уровня национальной минимальной заработной платы, но ниже средней заработной платы по стране. В Молдове в 2017 году среднемесячная номинальная заработная плата в отрасли составляла 5 544,2 лея MDL (около 323\$), увеличившись на 14% по сравнению с 2016 годом. Несмотря на рост, заработная плата в строительстве на 1% меньше национальной средней заработной платы. На протяжении последних 4 лет в Украине уровень средней заработной платы в отрасли постепенно растет и к 2018 году достиг 7 845 гривен UAH (281\$), что составляет около 88,5% от средней заработной платы по стране. В Кыргызстане в 2017 году среднемесячная заработная плата в отрасли была 13 024 сом KGS/187 US\$, что на 16% меньше общенациональной средней заработной платы.

Грузия является единственной страной, где среднемесячная номинальная заработная плата в строительстве больше общенациональной. В 2017 году она составляла 1461,3 лари GEL/604 US\$, что на 46 % превышает аналогичный показатель средней заработной платы в стране.

Что касается минимальной заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов, то она установлена в Отраслевых соглашениях двух стран - в Украине и Молдове. Размер минимальной заработной платы в строительстве в Украине в 2019 году составил 4437 UAH (173 US\$) для неквалифицированных работников и 5679,36 (221,5 US\$) для квалифицированных, в то время как национальный минимальный размер оплаты труда составляет 4173 UAH (163 US\$). В Молдове минимальная заработная плата в отраслях строительства и промышленности строительных материалов установлена на уровне 3100 леев MDL (178 US\$), что на 16% выше национального показателя. В Грузии и Кыргызстане отраслевые переговоры по заработной плате не ведутся.

Несмотря на низкий уровень оплаты труда в строительстве, доступная информация об уровне производительности труда в Кыргызстане и Украине, говорит о существенном росте этого показателя. Так, в Кыргызстане рост производительности труда в строительной отрасли в 2010-2017 гг. составил 154%, что вывело строительство на второе место по росту производительности труда после добычи полезных ископаемых. В Украине в 2016 году в отрасли строительства наблюдался самый большой рост производительности труда среди всех отраслей экономики, и составил 14,6%. В абсолютных значениях производительность труда одного занятого в секторе строительства составила 17 718 US\$ в год (~9 US\$ в час), в то время как средняя заработная плата за год в отрасли строительства составила лишь 2 202 US\$ (~1 US\$ в час). Таким образом, строители Украины получают лишь 12,5% от стоимости произведенного ими продукта и уровень заработной платы остается низким.

Во всех исследуемых странах уровень неформальной занятости в отрасли строительства превышает уровень формальной занятости, а в Украине и Кыргызстане эти показатели отличаются в несколько раз. Ситуация осложняется широко распространенной практикой серых заработных плат, когда формально занятые работники официально получают только фиксированную часть заработной платы (оклад и тарифную ставку), а все премиальные платятся «в конверте». Во всех исследуемых странах профсоюзы практически не организуют работников с неформальной занятостью и сосредотачивают усилия на борьбе с зарплатой «в конвертах».

В Грузии имеется значительный разрыв в оплате труда мужчин и женщин, занятых в строительном секторе: по данным за 2017 год, зарплата женщин составляла 60,2 % от зарплаты мужчин. В Молдове по итогам 2017 года гендерный разрыв в оплате труда составляет 11%, что на 3 процентных пункта ниже гендерного разрыва, существующего на национальном уровне (14%). В Украине по данным статистики в 2018 году средняя заработная плата женщин в строительстве составляла 89,9% от заработной платы мужчин, в то время как в целом по стране она составляла 77%. По подсчетам профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Украины гендерный разрыв в оплате труда составляет около 26%. Профсоюз начал активную кампанию по привлечению внимания общества к данной проблематике, а также сделал рекомендации членским организациям по включению специальных норм о равной оплате за равный труд в коллективные договоры. В Кыргызстане отдельная статистика по оплате труда женщин и мужчин не ведется.

Во всех странах в строительной отрасли очень остро стоит проблема миграции рабочей силы, когда трудовая миграция приобретает черты массового явления. Например, в Молдове строительная отрасль находится на втором месте после сельского хозяйства по числу уехавших работников. Главным стимулом служит экономический фактор - низкий уровень зарплат в родной стране и более высокий уровень в странах назначения. В Украине профсоюз начал публичную кампанию с привлечением органов государственной власти и СМИ за увеличение заработной платы в отрасли ради сохранения национального рынка труда.

Несмотря на низкий уровень заработных плат, высокий уровень неформальной занятости и трудовой миграции, перспективы развития строительной отрасли рассматриваются в качестве важного фактора экономического развития Грузии, Молдовы, Украины и Кыргызстана.

Что касается отрасли промышленности строительных материалов, то поскольку отдельная статистика по данной отрасли не ведется ни в одной из рассматриваемых стран, оценку ситуации с заработной платой возможно сделать только по информации профсоюзов. В основном деятельность профсоюзов в отрасли промышленности строительных материалов связана с взаимодействием с транснациональными компаниями Knauf, Lafarge Holcim и Heidelberg Cement, Cement Roadstone Holdings (CRH), Dyckerhoff. Исключение составляет лишь Кыргызстан, где у профсоюза нет организаций в транснациональных компаниях отрасли, да и крупные глобальные компании еще не пришли на рынок страны.

В целом профсоюзы считают, что заработные платы на предприятиях ТНК находятся на приемлемом уровне и даже опережают показатели по отрасли строительства. Но при сравнении уровня заработной платы с заводами той же самой компании, расположенных в странах Западной Европы, не может не возникать вопроса о справедливости оплаты труда. Так, при сравнении заработной платы на заводах компании Heidelberg Cement выяснилось, что работники в Грузии получают в 10-20 раз меньше, чем работники в Германии. А зарплата на заводах LafargeHolcim в Молдове самая низкая в компании.

Профсоюзы Грузии, Молдовы и Украины высоко оценивают возможности сотрудничества с профсоюзами других стран в рамках одной транснациональной компании. Членство в международной федерации профсоюзов BWI дает возможность обмениваться опытом, определять общие проблемы и стратегии их решения. Ключевыми темами в такой работе являются вопросы охраны труда и признания прав профсоюзов. Вместе с тем обсуждение вопросов заработной платы всегда проходит очень сложно, поскольку существенная разница в оплате труда в Западной и Восточной Европе не дает профсоюзам выработать общую позицию по вопросам оплаты труда.

В целом, необходимо отметить, что ни у одного из отраслевых профсоюзов нет отдельно принятой и утвержденной политики в области заработной платы. Однако у всех профсоюзов имеется своя сложившаяся система принципов и методов, на которых они строят работу по подготовке и проведению коллективных переговоров по вопросам оплаты труда. В Украине и Молдове такие переговоры проходят на отраслевом уровне и уровне предприятий, а в Грузии и Кыргызстане только на уровне предприятий.

Профсоюзы определяют свою позицию в отношении размера и системы оплаты труда перед каждым коллективными переговорами, исходя из оценки социально-экономической ситуации в стране состояния коллективно-договорных отношений в отрасли, анализа имеющихся статистических данных, финансово-экономической информации работодателей. Данный процесс осложняется проблемой доступа профсоюзов к необходимой информации.

Для формирования позиции для переговоров по заработной плате профсоюзы используют государственную статистику. Здесь проблема заключается в том, что статистические службы не дают полной информации по принципиально важным показателям для переговоров. Кроме того, ни в одной из стран государство не ведет полную статистику по коллективным договорам в стране, и по уровню заработной платы на предприятиях, охваченных коллективными договорами, в сравнении с предприятиями, ими не охваченными. Такой статистики нет и у профсоюзов. Профсоюзы могут получить информацию о заработной плате только на предприятиях, где действуют их членские организации.

Следует отдельно отметить, что профсоюзы отраслей строительства и промышленности строительных материалов в исследуемых странах объединяют около трети формального занятых работников. Это существенно ослабляет влияние профсоюзов на заработные платы в отраслях, особенно в тех странах, где отсутствует практика заключения Отраслевых соглашений.

В целом, следует отметить, что, выдвигая требование повышения уровня оплаты труда, профсоюзы во всех исследуемых странах сталкиваются с целым рядом проблем. Основные проблемы можно разделить на четыре группы:

1. Задержки выплаты заработных плат, которые происходят в результате непрофессионализма администрации предприятий и компаний при попустительстве государственных органов, отказывающихся вводить реальные наказания за такие задержки;
2. Трудовое законодательство затрудняет ведение коллективных переговоров о заработной плате, не дает возможности проведения эффективных забастовок;
3. Работодатели отказываются вести переговоры о системах и размерах оплаты труда, на уровне предприятий подменяют такие переговоры «консультациями», отказываются предоставлять необходимую для ведения переговоров информацию, засекречивают данные о системе и размерах оплаты труда, уклоняются от членства в ассоциациях работодателей, подрывая возможности реальных переговоров на отраслевом и национальном уровнях, оказывают давление на профсоюзных активистов;
4. Социальная пассивность работников и отсутствие опыта коллективной борьбы за свои интересы, сложившееся безразличное отношение в обществе к ситуации, представление о том, что низкие зарплаты для рабочих – это допустимая норма.

Выводы настоящего исследования позволяют сформулировать рекомендации профсоюзам по возможным действиям на межрегиональном, национальном, отраслевом и местном уровнях для увеличения заработной платы, сокращения бедности и усиления профсоюзов.

Рекомендации

Настоящее исследование наглядно продемонстрировало, что уровень заработных плат в Грузии, Молдове, Украине и Кыргызстане находится на очень низком уровне. В отрасли строительства, несмотря на быстрый рост производительности труда, заработные платы в трех рассматриваемых странах ниже уровня средних заработных плат по стране. Ситуация осложняется высоким уровнем неформальной занятости и трудовой миграции, практикой заработной платы «в конвертах». При этом заработная плата женщин еще ниже, чем заработная плата мужчин. Даже на предприятиях и стройках транснациональных компаний при одинаковых требованиях к качеству и интенсивности труда работники Восточной Европы и Центральной Азии получают за свой труд в 10-20 раз ниже, чем их коллеги, выполняющие аналогичную работу в таких же компаниях стран Западной Европы.

Единственный способ изменить эту ситуацию в целом, добиться роста зарплат и реального экономического роста – это объединение работников в профсоюзы, которые могут и должны стать главным инструментом коллективной и проактивной борьбы за повышение заработной платы.

При этом невозможно бороться за повышение заработной платы только на отдельно взятом предприятии, отдельной отрасли и даже стране. Исследование показало, что проблема низких заработных плат – это проблема всех рассматриваемых стран. Для того, чтобы изменить ситуацию профсоюзам нужен стратегический план действий для реализации одновременно на уровне предприятий, уровне отрасли, государства. Он может включать в себя следующие рекомендации:

На уровне государства

- Добиваться увеличения минимального размера оплаты труда, как основной гарантии, защищающей работников от неоправданно низкой заработной платы; добиваться включения профсоюзов в трехсторонние комиссии, экспертные группы по обсуждению заработной платы на равноправной основе;
- Требовать модернизации и технологического обновления основных отраслей промышленности и хозяйственной деятельности с целью увеличения производительности труда; следить за тем, чтобы в результате модернизации производства сохранялись гарантии занятости работников, своевременно проходило обучение и переквалификация работников; активно участвовать в национальном обсуждении Будущего труда;
- Совместно с другими отраслевыми профсоюзами проводить национальную кампанию за повышение заработной платы с целью сохранения национального рынка труда и снижения уровня миграции (за основу можно взять опыт Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Украины);
- Активно привлекать внимание общественности и государства к проблеме неформальной занятости и заработной платы «в конвертах»; требовать установления серьезных санкций для работодателей, которые неформально нанимают работников и практикуют заработную плату «в конвертах»;
- Проводить национальные публичные акции, основной темой которых должно стать требование об увеличении заработной платы;

На уровне отрасли

- Проводить работу с государственными органами и отраслевым министерством, добиваясь расширения переговорных возможностей профсоюзов, добиваться заключения отраслевого тарифного соглашения и конкретизировать его положения, касающиеся вопросов оплаты труда и права на ведение переговоров по зарплате;
- В тех странах, где невозможно заключение Отраслевых соглашений, для исключения конкуренции и демпинга между компаниями по поводу уровня заработной платы, формировать политику профсоюзов по уровню заработной платы в отрасли и использовать ее при проведении переговоров на уровне предприятий; организовывать обмен информацией между первичными профсоюзными организациями и координировать проведение кампаний за повышение заработной платы; публично продвигать политику профсоюза об уровне заработной платы в отрасли;
- Проводить правовую и экономическую экспертизу коллективных договоров, разрабатывать макеты коллективных договоров с примерами включенных в них соглашений по тарифам и заработной плате, оказывать профсоюзам помощь в разработке понятных и прозрачных тарифных сеток;

- Обязательно включать в отраслевые соглашения и макеты коллективных договоров нормы о равной оплате за равный труд женщин и мужчин;
- Уделять особое внимание оказанию помощи профсоюзным организациям транснациональных и национальных компаний, являющихся лидерами в строительном секторе и производстве строительных материалов, проводить сравнительный анализ условий труда и уровня зарплат в компаниях, координировать коммуникации и координацию между первичными профсоюзными организациями, а также с профсоюзами других стран;
- Для обоснования выдвижения требований о повышении заработной платы проводить мониторинг экономического положения компаний и отрасли, предоставлять экспертные и методические рекомендации профсоюзам;
- Сформировать базу данных о заработных платах по компаниям и группам предприятий;
- Организовывать обучение профсоюзных представителей, ведущих переговоры по заработной плате и оперативный обмен информацией о наилучших практиках ведения переговоров;
- Приступить к формированию забастовочных фондов;
- Добиваться увеличения представителей профсоюзов в органах законодательной власти и через них добиваться либерализации права на забастовку и усиления гарантий прав работников на переговоры по заработной плате;

На уровне предприятий

- Добиваться обязательной индексации заработных плат для покрытия инфляционных потерь, активнее выдвигать требования реального повышения заработной платы, на уровень выше индексируемого;
- Добиваться реализации своего права на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений о повышении заработной платы, включая право на получение необходимой информации и освобождения от работы участников переговоров с сохранением заработка;
- При разработке аргументов по повышению зарплаты опираться на опросы членов профсоюза относительно реальных потребностей работников для обеспечения достойного уровня доходов и показатели доли заработной платы в стоимости выпускаемой продукции или смете осуществляемых работ; добиваться роста фонда оплаты труда с учетом роста стоимости жизни, инфляции, роста объемов работы, прибылей, производительности труда;
- Вести просветительскую работу в трудовых коллективах, обучение профсоюзного актива, разрабатывать и распространять листовки с информацией о праве работников на достойную оплату труда;
- Использовать кампании за повышение заработной платы для активизации работников и привлечения новых членов в профсоюз;
- Включать в коллективные договоры нормы о равной оплате за равный труд женщин и мужчин;
- Закладывать в смету профкома расходы на профессиональное сопровождение переговоров и ведение профсоюзных кампаний;
- Координировать действия с профсоюзами других предприятий своего региона, компании, сектора и отрасли;
- Оказывать солидарную поддержку профсоюзным организациям, выступившим с требованием повышения зарплаты;
- Активно поддерживать инициативы и кампании отраслевых профсоюзов по заключению трехсторонних и иных соглашений, улучшению трудового законодательства.

Следует отметить, что кампания профсоюзов за повышение заработной платы будет намного эффективнее, если профсоюзы разных стран начнут ее одновременно и будут оказывать друг другу солидарную поддержку. Безусловно, каждый профсоюз будет основывать требования о повышении заработной платы, исходя из ситуации в своей стране и отрасли. При этом ключевым тезисом кампании должно стать заявление о недопустимом низком уровне заработных плат и необходимости повышения заработной платы. Также профсоюзы могут начать межрегиональную кампанию за повышение заработной платы в определенном секторе. Например, профсоюзы всех исследуемых стран отметили, что кампании по производству цемента являются лидерами в отрасли производства строительных материалов, однако уровень заработных плат в этих кампаниях значительно ниже европейских. Во многих цементных компаниях действуют профсоюзы. Межрегиональная кампания за повышение заработной платы в цементном секторе может стать локомотивом для оргнаизинга работников цементных компаний, где еще нет профсоюзов, и помочь работникам добиться справедливой оплаты труда.

Приложение I

Вопросы для интервью

1. Какие законы, нормы и положения регламентируют заработную плату (ЗП) в стране /регионе / отрасли /предприятии? Есть ли у профсоюза право, определенное в законе, на переговоры по ЗП?
2. Есть ли у профсоюза законное право на забастовку? Как законодательно регламентируется это право?
3. Проводит ли профсоюз переговоры по ЗП (результатом которых является подписанное соглашение / документ)? Является ли согласованная тарифная сетка частью соглашения?
4. Кто является партнером/ другой стороной при заключении таких соглашений?
5. Есть ли у профсоюза отдельно принятая/ сформулированная политика в области ЗП?
6. Какую работу проводит профсоюз по подготовке к переговорам по ЗП?
7. Кто / какое подразделение отвечает за эту работу?
8. Как ведется сбор и анализ информации, касающейся ЗП (страна / отрасль / предприятие?)
9. Ведется ли мониторинг экономического положения предприятий отрасли / мониторинг ЗП / в динамике / по профессиям? На основе каких источников информации?
10. Испытываете ли вы сложности с доступом к информации? Какой информации вам не хватает?
11. Проводится ли правовая и экономическая экспертиза заключенных коллективных договоров?
12. Имеется ли у вас практика разработки модельных коллективных договоров для предприятий отрасли? Включаются ли в них положения по ЗП/ тарифные сетки?
13. Оказывается ли методическая помощь первичным организациям по переговорам по ЗП?
14. Существуют ли специальные учебные программы? Организуется ли работа по обмену опытом? В каких формах?
15. С какими основными трудностями сталкивается профсоюз при переговорах / консультациях по ЗП? (на уровне предприятия/ отрасли)
16. Существует ли разница при обсуждении ЗП с национальными и транснациональными компаниями (ТНК)? В чем состоит особенность взаимодействия с ТНК (если имеется)?
17. Есть ли у профсоюза инструменты оказания давления на работодателей в вопросах ЗП?
18. Имеется ли у вас опыт проведения профсоюзных кампаний по вопросам ЗП? Забастовки с требованиями по ЗП?
19. Имеется ли у вас опыт, который можно было бы назвать успешным примером регулирования ЗП?

Пожалуйста, подводя итог, поделитесь Вашим сугубо субъективным мнением по поводу:

- ▶ уровня удовлетворенности работников вашей отрасли своей ЗП
- ▶ -эффективности политики государства в области заработной платы в вашей отрасли
- ▶ -эффективности действий профсоюза по повышению заработной платы в вашей отрасли

Список литературы

- CEDAW Committee, 66th Session. 2017. The effects of intervention by International Financial Institutions on Women's Human Rights in Ukraine. Joint Shadow Report, Geneva: Women's International League for Peace and Freedom.
- Колесник, Виктория. 2017. «Невидимки на рынке труда.» Молдова Плюс. 13 05. Дата обращения: 01 10 2018 г. <https://medium.com/@MoldovaPlus/невидимки-на-рынке-труда-1b6cse0fc6f3>.
- Куртанидзе, Марина, интервьюер Арина Граженская. 2018. Политика профсоюзов в области заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов (20 09).
- Форум гражданского общества Восточного партнерства . 2016. ««Сильнее вместе: новый социальный диалог в странах Восточного партнерства» .» Политический документ, Киев.
- Тиравский, Владимир. 2018. «Молдова опередила Украину по развитию экономики.» UBR. 12 10. Дата обращения: 21 11 2018 г. <https://ubr.ua/finances/macroeconomics-ukraine/moldova-operedila-ukrainu-po-razvitiyu-ekonomiki-3877010>.
- Ткалич, Алена. 2019. «Чи підриває трудова міграція українську економіку. Політична Критика.» Politykrytyka. Дата обращения: 27 08 2019 г. <https://politykrytyka.org/2019/08/27/chy-pidryvaye-trudova-migratsiya-ukrayinsku-ekonomiku/?fbclid=IwAR39IK30zD6G2SaC7VxQlwke0A8Sif7sxQYma1O1KH08yy4QooUY1X2XZrg>.
- Ткаченко, Лидия. 2018. «Повышение заработных плат в Украине: правда и фикция .» Зеркало Недели . 25 05. Дата обращения: 10 10 2018 г. https://zn.ua/macrolevel/povyshenie-zarplat-v-ukraine-pravda-i-fikciya-284925_.html.
- Талмач, Виктор, интервьюер Арина Граженская. 2018. Политика профсоюзов в области заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов (17 09).
- Трудовой Кодекс Грузии. 2013.
- Государственная Служба Статистики Украины. 2019. Государственная Служба Статистики Украины . Дата обращения: 09 08 2019 г. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
- Государственный комитет промышленности, энергетики и недропользования Кыргызской Республики. 2019. Государственный комитет промышленности, энергетики и недропользования Кыргызской Республики. Дата обращения: 19 05 2019 г. <http://www.gkpen.kg/index.php/2018-01-09-06-31-08>.
- Грицаенко, Олег. 2014. «Украинский кризис: взгляд изнутри.» Французский Институт Международных Отношений (ИРФИ). 06. Дата обращения: 14 10 2018 г. https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/ifri_rnv78_ukraine_oleg_grytsaienko_june_2014_rus_0.pdf.
- Евразийская Экономическая Миссия. 2019. Евразийская Экономическая Миссия. Дата обращения: 21 05 2019 г. <http://www.eurasiancommission.org>.
- Вдовенко, Юрий. 2017. «От зон свободной торговли к совместному экономическому пространству.» Украинская призма . 08. Дата обращения: 05 09 2019 г. <http://prismua.org/pdf/free-trade-zones-common-economic-space/>.
- Вихров, Максим. 2018. «Труд без результата.» Аргумент . 31 05. Дата обращения: 09 08 2019 г. <http://argumentua.com/stati/trud-bez-rezultata>.
- Воровьев, Александр. 2019. «Евразийский экономический союз скорее жив, чем мертв.» Независимая Газета . 04 21. Accessed 07 13, 2019. http://www.ng.ru/dipkurer/2019-04-21/11_7562_eas.html.
- CEIC. 2019. CEIC. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.ceicdata.com/en/indicators>.
- CRH Ukraine. 2019. CRH Ukraine. Дата обращения: 10 08 2019 г. <http://www.crhukraine.com/ru>.

- Dyckerhoff Ukraine. 2019. Dyckerhoff Ukraine. Дата обращения: 09 08 2019 г. <http://www.dyckerhoff.com.ua/online/ua>.
- GeoStat. 2019. GeoStat. 08. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.geostat.ge/en>.
- HedelbergCement Georgia. 2019. HedelbergCement Georgia. Дата обращения: 05 06 2019 г. <https://www.heidelbergcement.ge/en/plants-and-companies>.
- HeidelbergCement Ukraine. 2019. HeidelbergCement Ukraine. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.heidelbergcement.ua/uk/hcu>.
- ILO. 2019. Ratifications. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.ilo.org/dyn/normlex>.
- KNAUF . 2019. KNAUF. Дата обращения: 09 08 2019 г. <http://www.knauf.md>.
- KNAUF Ukraine. 2019. KNAUF Ukraine. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.knauf.ua>.
- LafargeHolcim. 2019. LafargeHolcim. Дата обращения: 15 08 2019 г. <https://www.lafargeholcim.com/plants-tomorrow-industry-cement-production>.
- Transparency International. 2018. «Construction Sector in Georgia.» Transparency International Georgia. Дата обращения: 13 05 2019 г. https://www.transparency.ge/sites/default/files/construction_sector_in_georgia.pdf.
- WageIndicator. 2018. Living Wage Series - Ukraine - December 2018 - In Hryvnia, per Month. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/ukraine-living-wage-series-december-2018>.
- World Bank Group. 2018. «Кыргызская Республика: от уязвимости - к процветанию.» World Bank Group. Дата обращения: 09 08 2019 г. <http://documents.worldbank.org/curated/ru/530371542660732945/pdf/129911-RUSSIAN-19-11-2018-17-33-47-Kyrgyz-RepublicSCDRussianFinalNovember.pdf>.
- World Bank Group. 2019. Sustaining stability and reviving growth. World Bank.
- Андреев, Василий, интервьюер Арина Граженская. 2018. Политика профсоюзов в области заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов (15 09).
- Национальное Бюро Статистики Республики Молдова. 2019. Национальное Бюро Статистики Республики Молдова. Accessed 10 12, 2018. <http://statistica.gov.md/index.php?l=ru>.
- Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. 2019. Об анализе современного состояния рынка труда и производительности труда с 2013 по 2017 годы. Доклад, Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики.
- . 2019. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Дата обращения: 09 08 2019 г. <http://stat.kg/ru/>.
- Новости Грузия . 2018. «В Грузии ужесточили инспекцию трудовой безопасности.» Новости Грузия . 02 08. Дата обращения: 13 08 2019 г. <https://www.newsgeorgia.ge/v-gruzii-uzhestochili-inspektsiyu-trudovoj-bezopasnosti/>.
- Орагвелидзе, Ираклий. 2017. «Растет экономика Грузии, но не доходы населения.» Эхо Кавказа. 21 07. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.ekhokavkaza.com/a/28631133.html>.
- Организация Объединенных Наций по Промышленному Развитию. 2018. Развитие в регионах, региональная интеграция и экономическое развитие. Стратегические элементы промышленного развития в Кыргызстане. Доклад, UNIDO.
- Остров. 2016. «Бизнес жалуется на проблемы с железнодорожными доставками грузов в Украине.» Остров. 12 10. Дата обращения: 15 05 2019 г. <https://www.ostro.org/general/economics/news/510413/>.
- Стронски, Пол, и Александра Вриман. 2018. «Независимой Грузии 25 лет: в сложном положении.» Московский Центр Карнеги. 01 03 2019. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://carnegie.ru/2018/03/01/ru-pub-75652>.

- МВФ. 2018. «Годовой отчет МВФ 2018.» IMF. Дата обращения: 25 05 2019 г. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2018/eng/assets/pdf/imf-annual-report-2018-ru.pdf>.
- Лагард, Кристин, и Джон Блудорн. 2018. «Неограниченные возможности — создание большего количества рабочих мест для молодежи в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах.» 22 01. Дата обращения: 21 08 2019 г. <https://www.imf.org/external/russian/np/blog/2019/012219>.
- Малыхин, Михаил. 2015. «ОЭСР: в России самая низкая в Европе производительность труда.» Ведомости. 10 08. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/10/604195-oesr-nizkaya-proizvoditelnost>.
- Министерство экономического развития и торговли Украины. 2018. Производительность труда и продуктивность капитала. Доклад, Киев: Министерство экономического развития и торговли Украины .
- МОТ. 1970. «Конвенция МОТ Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран.» <https://www.ilo.org>. Дата обращения: 13 08 2019 г. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_ru.htm.
- . 2018. «World Employment and Social Outlook: Trends 2018.» ILO. 22 01. Дата обращения: 09 08 2018 г. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615594/lang--en/index.htm.
- . 2019. «Производительность.» МОТ. Восточная Европа и Центральная Азия. Дата обращения: 09 08 2019 г. <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/productivity/lang--ru/index.htm#55>.
- Султакеев, Токтогул, интервьюер Арина Граженская. 2018. Политика профсоюзов в области заработной платы в отраслях строительства и промышленности строительных материалов (10 09).
- Рыжанков, Кирилл. 2019. «Пятилетка Соглашения об Ассоциации с ЕС. Какие итоги?» NewsOne. 07 06. Дата обращения: 05 09 2019 г. <https://newsone.ua/opinions/pjatiletka-sohlashenija-ob-assotsiatsii-s-es-kakie-itohi.html>.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОТРАСЛЯХ СТРОИТЕЛЬСТВА И ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ В ГРУЗИИ, МОЛДОВЕ, УКРАИНЕ И КЫРГЫЗСТАНЕ

Building and Wood Workers' International

Route des Acacias 54
CH-1227 Carouge GE
Switzerland

Tel.: +41 22 827 37 77

Fax: +41 22 827 37 70

Email: info@bwint.org

www.bwint.org



BW
Building and Wood
Workers' International
www.bwint.org