



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

В НОМЕРЕ:

- Федерация профсоюзов Украины о действиях в новых социально-политических условиях
- Профцентры идут к отчетам и выборам. Вести из членских организаций
- Сагын БОЗГУНБАЕВ. За стабильность и достойную жизнь человека
- Александр КАЧАНОВ. Вопросы оплаты труда в работе Саратовского обкома АПК
- Национальная кампания по сокращению доли неформальной экономики в Молдове
- Актуальные социологические опросы

3 / 2005

ЗАСЕДАНИЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ УКРАИНЫ

21 января 2005 г. состоялось заседание Совета Федерации профсоюзов Украины. Рассмотрена ситуация в профсоюзном движении, реализация решений IV съезда Украины по организационному укреплению профсоюзов и действия в новых социально-политических условиях. С докладом выступил исполняющий обязанности председателя ФПУ **Григорий Осовый**.

В принятом постановлении отмечены как главные задачи выборных органов Федерации – обеспечение единства и солидарности всех организаций профсоюзов в деле представительства и защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов, ускорение разработки Концепции развития профсоюзного движения в рамках ФПУ, поддержка объединительных процессов и взаимодействия с профсоюзами и объединениями, которые не входят в Федерацию профсоюзов Украины.

В постановлении предусмотрены конкретные меры, которые должны осуществить руководство ФПУ, членские организации. В их числе – создание совместно с другими профсоюзами Центра профсоюзных инициатив, проведение общенациональных профсоюзных конгрессов, встреч с Президентом Украины **Виктором Ющенко**, новым руководством Правительства Украины, внесение ряда предложений в парламент, утверждение представителя ФПУ в парламенте и другие.

Совет одобрил Обращение к Президенту Украины об участии профсоюзов в строительстве гражданского общества и решении социально-экономических проблем в новых социально-экономических условиях с конкретными предложениями. Принято также Заявление Совета “О бюджетной политике государства в 2005 году”, в котором поднимаются вопросы социальной направленности курса реформ, развития конкурентной среды, прозрачности государственных финансов, финансирования организаций бюджетной сферы, предложены изменения в Закон о Государственном бюджете Украины.

Совет рассмотрел вопрос о председателе ФПУ. **Александр Стоян** освобожден от обязанностей председателя согласно поданному им заявлению.

Председателем Федерации профсоюзов Украины избран **Александр Валентинович Юркин**, председатель ЦК профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Украины. А. Юркин является председателем МОП атомной энергетики и промышленности – членской организации ВКП.



ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

ДАН СТАРТ ОТЧЕТАМ И ВЫБОРАМ

Итоги деятельности Федерации профсоюзов Таджикистана в 2004 г. и очередные задачи на 2005 г. были рассмотрены на заседании Генерального совета Федерации профсоюзов Таджикистана, состоявшемся 13 января.

Как отметил в своем докладе председатель Федерации профсоюзов **Муродали Салихов**, профсоюзы республики немало внимания уделяли реализации документа «Стратегии снижения бедности», совместно с государственными органами, международными организациями осуществили ряд мер по проблемам трудовой миграции, безработицы и другим актуальным вопросам, касающимся жизни трудящихся республики. Было отмечено, что в детских оздоровительных лагерях отдохнули и поправили своё здоровье 440 тыс. школьников.

Вместе с тем существует еще задолженность по заработной плате, требует усиления со стороны профсоюзных органов работа по соблюдению норм охраны труда и техники безопасности на предприятиях, мотивации профсоюзного

членства, повышению роли первичных организаций.

На заседании Генерального совета была отмечена необходимость усиления работы профсоюзных органов среди молодежи, в связи с чем создана постоянно действующая комиссия по работе с молодежью.

Таджикистан находится накануне большого политического события – выборов в парламент республики и местные органы законодательной власти. Отмечая значимость данного события, Генеральный совет принял постановление «О позиции и Программе действий профессиональных союзов Таджикистана по выборам в Маджлиси Оли и в местные маджлиси народных депутатов Республики Таджикистан». Этот документ был предварительно рассмотрен во всех членских организациях Федерации профсоюзов и получил поддержку профсоюзного актива республики.

В соответствии с Уставом профсоюзов Таджикистана Генеральный совет принял постановление о проведении отчетов и выбо-

ров в профессиональных союзах республики, которые начнутся в первичных организациях в I квар-

тале 2005 г. и завершатся в мае 2006 г. XVIII съездом профсоюзов Таджикистана.

◆ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

КАК ИДЕТ ПОДГОТОВКА К СЪЕЗДУ ФПРК

21 января прошло республиканское селекторное совещание профсоюзного актива. Председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан **Сиязбек Мукашев** выступил с информацией об основных итогах работы Федерации в 2004 г., о ходе отчетно-выборной кампании в профсоюзах.

Поставлены задачи по подготовке и проведению съездов и конференций членских организаций, которые пройдут в феврале–апреле 2005 г., XX съезда Федерации профсоюзов, намеченного на 31 мая 2005 г. под лозунгом “За права трудящихся и единство профсоюзов”.

На селекторном совещании затрагивался вопрос о поддержке За-

явления “О заработной плате работников бюджетной сферы”, с которым 18 января выступили шесть республиканских профсоюзов.

В тот же день состоялось очередное заседание Исполкома Генерального совета Федерации профсоюзов. Исполком одобрил информационно-отчетный материал о работе Генерального совета ФПРК в 2000–2005 гг.

Принято решение созвать 31 марта в городе Кызыл-Орде очередное заседание Генерального совета для обсуждения проектов итоговых документов XX съезда Федерации. Там же пройдет республиканская научно-практическая конференция, посвященная 80-летию I съезда профсоюзов Казахстана.

◆ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ДВА ЭТАПА ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

20 января открылась IV внеочередная конференция Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Главным вопросом были выборы председателя Федерации.

Два тура голосования результата не дали. Во второй тур вышли советник губернатора Санкт-Петербурга **Владимир Дербин** и директор Центра русского языка и культуры СПбГУ **Станислав Еремеев**.

Было решено для завершения выборов провести второй этап конференции, при этом новых кандидатур не выдвигать.

26 января отчетно-выборная конференция продолжила работу. Из 412 профактивистов, делегированных от 41-й членской организации, в голосовании участвовали 370. Из них 202 делегата отдали предпочтение **Владимиру Дербину**.

18 января в Бишкеке в расширенном составе прошел VIII пленум Федерации профсоюзов Кыргызстана. Он проанализировал деятельность профсоюзов за 2004 г., а также внес предложения по главной теме пленума – о задачах профсоюзных органов республики по проведению отчетов и выборов в своих организациях. С докладом выступил председатель ФПК Сагын БОЗГУНБАЕВ.

Публикуем его доклад с некоторыми сокращениями.

В ЕДИНСТВЕ И СПЛОЧЕННОСТИ ЗА СТАБИЛЬНОСТЬ И ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА

Ушел в историю 2004 год. Подводя некоторые итоги, можно сказать: развитие экономики нашей страны постепенно приобретает устойчивый характер. В прошлом году рост внутреннего валового продукта (ВВП) составил 7% при низкой инфляции в 3%. Позитивные сдвиги видны во многих отраслях. Рост промышленного производства и аграрного сектора составил свыше 4%, в строительной отрасли – более 2,0%. Значительно увеличился приток инвестиций.

В результате возросли расходы государственного бюджета на обслуживание социальной сферы. На 30% поднялась зарплата учителей и врачей. По статическим данным, более 100 тыс. кыргызстанцев повысили свое благосостояние.

В этом процессе есть и доля труда профсоюзных органов. Так,

80% предприятий и организаций, где есть профсоюзы, заключили коллективные договоры с нанимателем по социально-экономическим вопросам. В большинстве из них оговорены льготы для работающих, не предусмотренные законодательством и направленные на улучшение их благосостояния: вопросы повышения зарплаты, оплаты вынужденных отпусков, выдачи работникам беспроцентных ссуд на строительство жилья, создание безопасных условий труда и многое другое.

Например, образцом современного коллективного договора можно назвать соглашение Управления Кыргызской железной дороги и профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, в котором главным достижением работы отраслевого профсоюза стало включение обязательства администрации довести мини-

мальную оплату труда в отрасли до уровня потребительского бюджета. Размер и количество социальных льгот и компенсаций, оговоренных в коллективном договоре, повышают уровень доходов работников железной дороги в среднем на 65%.

Стоит отметить положительную работу профсоюзного комитета аффинажного завода ОАО «Кыргызалтын» (председатель профкома А.Г. Скоробогатов). Здесь совместно с администрацией обеспечили достойную оплату труда, своевременную выдачу зарплаты, создали безопасные условия, добились снижения вредности на производстве, изыскали хорошую материальную поддержку за счет дополнительных выплат из средств предприятия. Проявляется большая забота об отдыхе работников и укреплении их здоровья. Профсоюзный комитет совместно с работниками инженерно-технического состава постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда и за соблюдением трудового законодательства. Как следствие такой работы, за последние два года на предприятии не отмечено фактов нарушений прав трудящихся, поскольку все возникающие вопросы положительно решаются на месте.

Таких примеров можно привести немало. В смотре-конкурсе, проводимом отраслевыми и региональными профсоюзами в 2004 г., победителями стали 147 из 457 принявших участие первичных организаций.

Во многом эти успехи достигнуты благодаря созданной в республике правовой базе для деятельности профорганов. Так, новый Трудовой кодекс, принятый при активном участии профсою-

зов, оптимально соответствует требованиям регулирования трудовых отношений в рыночных условиях, закрепляет равенство сторон социального партнерства. Впервые Кодекс предусматривает защиту наемных работников при объявлении предприятия банкротом, устанавливает минимальную зарплату на уровне прожиточного уровня и содержит другие важные положения.

Большим достижением ФПК является принятие Закона «О социальном партнерстве в области трудовых отношений». Инициированный профсоюзами, он появился благодаря взятому нами генеральному курсу на развитие основы демократического общества – трипартизму.

Эти и другие законодательные акты повышают роль и эффективность работы профсоюзов.

В последнее время в деятельности Федерации профсоюзов и ее членских организаций стало больше динамизма и последовательности, улучшилась регулируемость процессов внутри профсоюзной жизни, больше стало уважения к уставным требованиям. Активизировалась работа первичных профсоюзных организаций. Трудящиеся все больше рассчитывают на профсоюзы как на реальных защитников своих законных прав и интересов.

Однако вызывает серьезную тревогу складывающаяся в обществе на начало года социально-экономическая ситуация. И здесь не все зависит от профсоюзов, профлидеров или активистов. Несмотря на устойчивое поступательное движение экономики, продолжает усиливаться дифференциация по зарплате и доходам в целом. Среднедушевой доход 10%

состоятельных граждан превышает в 21 раз доходы малоимущих.

Возросло на 2,9% число безработных. Из-за отсутствия рабочих мест число выехавших за рубеж наших граждан в поисках работы, по данным экспертов, составляет примерно 25–30% от трудоспособного населения страны. Задолженность по заработной плате составляет 440,2 млн. сомов, в том числе 132,2 млн. сомов – бюджетникам. Назову еще одну цифру, которая тревожит профсоюзы: доля всех работающих, получающих зарплату ниже минимальной потребительской корзины, составляет 68,2%, а в бюджетной сфере – 84% от общей численности.

Таким образом, в наступившем 2005 г., с одной стороны, есть хорошие предпосылки для экономического старта, и на этой основе появилась возможность решить многие социальные проблемы. С другой стороны, налицо углубление противоречий между трудом и капиталом. Настораживают попытки отдельных государственных структур и работодателей внести изменения в действующее законодательство в сторону ухудшения социально-экономических прав и интересов трудящихся.

Наступивший год для профсоюзов республики является годом важных событий – подведения итогов и выборов в большинстве профсоюзных органов.

Отчеты и выборы 2005 года – это своеобразная веха в деятельности за время, прошедшее после XIX съезда Федерации профсоюзов Кыргызстана, съездов и конференций отраслевых и территориальных профорганизаций.

Особенность предстоящей отчетно-выборной кампании состо-

ит в том, что она начинается в год 100-летия зарождения первых профсоюзных организаций в Кыргызстане, 80-летия создания Кыргызского республиканского совета профсоюзов и 15-летия преобразования его в Федерацию профсоюзов Кыргызстана.

Сегодня Федерация профсоюзов – самое крупное профобъединение страны, занимающее видное место в ряду общественных институтов, которое уважают, с мнением которого считаются предприниматели и структуры власти.

Главная наша задача сегодня – выработка и осуществление согласованных действий, направленных на успешное проведение отчетов и выборов, активное использование их в целях повышения эффективности деятельности и авторитета, финансового и кадрового укрепления профсоюзных органов, усиления результативности выполнения защитных функций, совершенствования организационной структуры и нормативно-уставных документов членских организаций.

В связи с этим придется обратить внимание на весьма печальный факт – невысокую результативность проводимых профсоюзными органами мероприятий. Об этом свидетельствуют итоги социологического изучения, проведенного ФПК. Они дали возможность рассмотреть глазами профработников разных профорганов эффективность наших с вами усилий.

К примеру, на вопрос, произошли ли за последние три с половиной года значительные положительные сдвиги в работе профсоюзных органов, 34% опрошенных профработников первичек ответили “да” в отношении деятельно-

сти ФПК, 20 – подтвердили улучшение работы облсовпрофов, 9 – центральных и республиканских комитетов и отраслевых обкомов, 25% – в отношении профкомов и ни одного процента – по отношению райкомов и горкомов профсоюза.

Ответы на вопрос, что, на ваш взгляд, является самым ценным для членов профсоюза в деятельности профкома первичной профсоюзной организации, расположились по приоритетам следующим образом:

1. Оказание материальной помощи;
2. Внимание к вопросам охраны труда;
3. В профкоме всегда можно получить консультацию;
4. Профком может решить с администрацией вопрос об оплате труда;
5. Оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций;
6. Организация отдыха и досуга трудящихся и членов их семей;
7. Профком добивается от администрации предоставления социальных льгот для работников.

Из ответов можно сделать вывод, что основной причиной, по которой работники состоят в профсоюзе, является прежде всего привычка быть членом профсоюза, затем следует возможность получения материальной помощи, подарков к праздникам, и только потом – необходимость коллективных действий при решении вопросов, касающихся условий труда.

Вместе с тем настораживает факт, что немалое число профработников, в том числе районного и областного звена, не смогли определить приоритеты в профсоюзной работе.

Эти примеры просты лишь на первый взгляд. На самом деле факт смещения акцентов профсоюзной работы может привести к упрощению функций профкомов, сведению их роли главным образом к оказанию материальной помощи, что чревато отходом профсоюзов от главной функции – защиты прав трудящихся.

В связи со всем вышесказанным перед нами встают следующие наиважнейшие задачи.

Первая. На отчетно-выборных профсоюзных собраниях, конференциях, съездах требуется всесторонне, критически проанализировать итоги проделанной работы, причины допущенных ошибок, недостатков, негативных явлений и выработать программу и тактику действий. Следует рассмотреть ход выполнения коллективных договоров и соглашений, другие вопросы развития социального партнерства как важнейшего метода деятельности профсоюзов в рыночных условиях с приглашением администрации предприятий и представителей государственных органов. Рекомендовать руководителям вышестоящих профсоюзных организаций выступить на собраниях, конференциях с отчетами о проделанной работе.

В отчетных докладах и выступлениях участников собраний, конференций, съездов должны найти отражение также проблемы мотивации профсоюзного членства, четко и понятно изложены цели и задачи профсоюзов, формы и методы социальной защиты членов профсоюзов, основные принципы профсоюзного устройства. В том числе – обязательность исполнения принятых решений, вопросы укрепления внутрипрофсоюзной дисциплины, проведения

единой финансовой политики профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Кыргызстана, с целью обеспечения их устойчивого финансового положения, создания необходимых профсоюзных фондов, выполнения уставных задач и программ, нормального функционирования профсоюзных органов всех уровней.

Вторая. Провести анализ количества профсоюзных организаций, состоящих на учете в центральном и региональном профорганах, численности в них. Ведь зачастую статистические данные, которыми мы все пользуемся, разнятся с действительностью. Каждому центральному или региональному профоргану крайне важно знать истинную картину в этом вопросе, от этого зависит, какое направление в работе профоргана должно быть приоритетным в ближайшее время.

Третья. Необходимо всем профорганам республики отчеты и выборы в своих организациях провести на высоком организационном уровне. Председателями профкомов, райгоркомов должны быть избраны истинные лидеры трудовых коллективов, люди новой формации, хорошо адаптированные к рыночным условиям, подкованные твердыми знаниями в области трудовых взаимоотношений, преданные делу профсоюзов, трудовому человеку.

Четвертая. Отраслевым и региональным профорганам вести постоянную и целенаправленную работу по поднятию работоспособности и боевитости первичных организаций. От их деятельности зависит решение социально-экономических проблем конкретного работника в трудовом коллективе. Большинство наших председате-

лей профкомов, профорганизаторов с честью и достоинством оправдывают высокое доверие рядовых членов профсоюза. Однако еще есть немало профорганов и профработников, занятых не практической организаторской работой, а "имитацией деятельности".

Пятая. Возникает настоятельная необходимость внесения изменений, дополнений в уставы членских организаций и, возможно, в Устав ФПК. Весьма важной остается проблема социального состава делегатов конференций, съездов и методов формирования выборных органов.

Стоит серьезно подумать и о целесообразности срока полномочий выборных органов первичек, в условиях, когда большинство профсоюзных организаций ныне малочисленно, выборы их сроком на 5 лет в основной массе не оправдывают себя.

К сожалению, неправильное понимание демократии привело к тому, что некоторые положения уставов отдельных отраслевых профсоюзов стали противоречить элементарному здравому смыслу.

Учитывая это, членским организациям нужно проанализировать положение дел в этом вопросе и внести на очередных пленумах, президиумах дополнения и изменения в свои уставы, имея в виду их последующее закрепление на отраслевых съездах профсоюзов.

Шестая. Центральным и региональным профорганам необходимо на более высокий уровень поднять работу своих ревизионных комиссий по осуществлению контроля за финансово-хозяйственной деятельностью нижестоящих профсоюзных организаций,

а также контроля за соблюдением устава профсоюза его органами и организациями, членами профсоюза, ведением делопроизводства, рассмотрении жалоб и предложений. Пришло время серьезно взяться за исполнительскую дисциплину. За невыполнение нижестоящими организациями уставных требований, постановлений, решений и других нормативных актов должен быть установлен строгий спрос.

Седьмая. Отчетно-выборная кампания должна использоваться профорганами для выражения законных требований профсоюзов, конкретных позиций, касающихся проблем заработной платы, занятости, цен и условий труда. В ходе ее необходимо привлечь внимание работодателей к вопросам оказания разносторонней помощи профорганизациям.

Восьмая. В ходе отчетно-выборной кампании, как обычно, отмечается повышенное внимание работодателей к внутренним делам профорганизаций, к кандидатурам на избрание в состав и на должности руководителей выборных органов. Это вполне объяснимо. Работодатели хотят знать, кто будет в дальнейшем их социальным партнером.

Иногда делаются попытки работодателей поставить под свой контроль деятельность профсоюзных комитетов, а порой ликвидировать первичные организации. Представители вышестоящих профорганов должны внимательно отслеживать факты посягательства на профсоюзные права и помочь первичкам в урегулировании таких проблем.

Девятая. Центральным и региональным профорганам в соответствии со своими уставами и поло-

жениями необходимо утвердить графики проведения отчетов и выборов в своих организациях с таким расчетом, чтобы отраслевые съезды и областные конференции завершить не позднее 15 сентября 2005 г.

А 29 сентября предполагается провести юбилейный XX съезд профсоюзов Кыргызстана.

Отчетно-выборная кампания должна дать возможность профорганам сверить правильность своего курса с мнением широких слоев членов профсоюзов, откорректировать главные направления работы по защите их прав и интересов.

Президент Кыргызской Республики **Аскар Акаев** объявил 2005 г. – Годом социальной стабильности и жилищного строительства и поставил задачу – превратить его в год торжества демократии и верховенства законов.

В реализации этой важнейшей задачи самым непосредственным образом могут и должны участвовать профсоюзы, добиваясь соблюдения законности в сфере трудовых и социально-экономических отношений, активно включившись в борьбу за торжество социальной справедливости, которая является залогом стабильности в обществе и обеспечения достойной жизни народу Кыргызстана.

Не пожалеем для этого своих сил и знаний и пусть нам сопутствует удача в этом благородном деле.

Предлагаю 2005 г. – год отчетов и выборов в профсоюзах – провести под девизом: “В единстве и сплоченности – за стабильность и достойную жизнь человека труда!”

ПРОГРАММА ДЕЙСТВИЙ НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ

*Именно так рассматривает свою работу
по вопросам оплаты труда Саратовский обком
профсоюза работников агропромышленного комплекса*

*Александр КАЧАНОВ,
председатель обкома*

Еще 2–3 года назад нерегулярная выплата зарплаты труженикам села и в нарушение Трудового кодекса от 40 до 80% ее принудительное “отоваривание” натурой приобрели хронический характер. Причин для такого состояния, конечно, было немало. Тут и убыточность многих сельхозпредприятий из-за удушающего дисбаланса цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию, а также услуги для села, и нескончаемый передел собственности, и многое другое. Но после подробного изучения положения дел на каждом конкретном предприятии были установлены также многочисленные факты безнаказанности работодателей и даже прямого игнорирования требований законов.

В результате целенаправленной работы обкома профсоюза совместно с Гострудинспекцией, Минсельхозом области, а в последнее время и с прокуратурой удалось, наконец, эту проблему привести в рамки действующе-

го законодательства. За два истекших года более чем в 80% хозяйств удалось ликвидировать это позорное и, по существу, феодальное явление. В конце осени прошедшего года общая задолженность не превышала на одного работника более одной десятой месячной зарплаты, изменилось отношение к натуроплате.

Для достижения позитивных результатов в интересах людей труда пришлось пройти длительный и тернистый путь борьбы, когда вместе с успехами не раз возникали и разочарования.

Начиная с 2002 г., когда задолженность по зарплате достигала более 63 млн. руб., обком профсоюза установил еженедельный контроль по всем районам области. В свою очередь, райкомы профсоюза ежедневно анализировали, как работодатели выполняют свои обязательства по регулярной выплате зарплаты.

Следует особо сказать, что проведение активных действий

профсоюза в защиту работающих поддержали и губернатор области, и подавляющее большинство глав администраций сельских районов. По предложению обкома профсоюза вопросы зарплаты и погашения долгов теперь ежемесячно обсуждаются в Минсельхозе области с приглашением руководителей сельхозпредприятий всех форм собственности.

Подключилось к этой значимой работе подавляющее большинство профсоюзных комитетов, которые усилили контроль за поступающими средствами за реализованную продукцию и целесообразностью их использования в сложившейся ситуации. Проблемы формирования фонда оплаты труда, регулярной выплаты зарплаты, исполнения всей системы оплаты труда, определенные в колдоговорах, стали доступными, прозрачными для всех работающих.

Профсоюзные комитеты добились погашения задолженности и на предприятиях-банкротах в соответствии с Федеральным законом “О несостоятельности (банкротстве)”.

В этой сложной работе не обошлось и без серьезных правовых форм воздействия. К примеру, руководители ООО “Сармат”, СХА “Советское” Балашовского района привлечены к административной ответствен-

ности. В Пугачевском районе по протесту прокурора было предъявлено 25 исков о взыскании задолженности по зарплате на сумму 154 млн. руб. В Базарно-Карабулакском районе председатель СХА “Родина” О. Кулишов дисквалифицирован на 3 года, председатель СХА “Стригайское” А. Сидоров – на 2 года. По аргументированному настоянию обкома профсоюза освобожден от занимаемой должности директор ФГУП “Тепличный” Б. Ахмедов.

В проведении жизненно важной акции профсоюза широко используются средства массовой информации, в том числе и телевидение.

Вместе с организацией работы по своевременной выплате зарплаты обком профсоюза с помощью специалистов и ученых подготовил конкретные предложения по ее повышению до уровня не ниже прожиточного минимума на всех сельхозпредприятиях. Предложения областного профсоюзного комитета поддержало руководство области, и эта позиция вошла в совместное соглашение о социальном партнерстве.

Полезные предложения профсоюза по другим социально значимым вопросам нашли свое отражение и в комплексной программе “Развитие АПК Саратовской области до 2010 г.”, в

которой намечены действенные меры по повышению ответственности бизнеса за решение социальных проблем. Уже в самое ближайшее время решено довести средний уровень оплаты труда на селе не менее чем до 5 тыс. руб., или до 20–25% от стоимости реализованной продукции, что почти в 2 раза выше, чем в 2003 г.

Проводимая работа по заработной плате получает положительную оценку членов профсоюза, а проведенный в последнее время социологический опрос подтвердил правильность выбранного направления. Свыше 83% респондентов удовлетворены или одобряют усилия по этому вопросу своих профсоюзных избранников.

Нам известно, что длительные задержки выплаты зарплаты и низкий уровень оплаты труда – это проблема для многих регионов страны. Задолженность по зарплате в России сейчас превышает 7 млрд. руб. Вот почему Президиум ЦК Российского профсоюза работников агропромышленного комплекса

одобрительно отнесся к практическим действиям нашего обкома профсоюза и предложил другим региональным профсоюзам внимательно изучить и по возможности использовать этот опыт с учетом местных условий.

Мы благодарны за такую оценку, она добавляет нам уверенности в правильности выбранного пути. У каждого, конечно, свои особенности, но убеждены: система, смелость, настойчивость и компетентность профактива приведут к успеху.

Глубокое и заинтересованное проникновение в суть формирования и механизма выплаты зарплаты позволило многим профработникам стать не только подлинными знатоками конкретной экономики и трудового права, но и принципиальными борцами за справедливое разрешение жизненно важной проблемы. И теперь многие убедились, что профсоюзы и в условиях экономического кризиса в российской деревне могут немало сделать для обеспечения достойной жизни селян, своих членов профсоюза.

ГЕНЕРАЛЬНОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

19 января подписано Генеральное соглашение на 2005–2006 гг. между правительством, республи-

канскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей.

Как отметил на церемонии подписания заместитель Премьер-министра Республики Казахстан **Ахметжан Есимов**, за прошедшие 10 лет совместными действиями правительства, объединений профсоюзов и работодателей проведена большая работа в сфере социального диалога. По его словам, в соглашении на ближайшие два года отражен весь спектр вопросов трудовых отношений, занятости населения, безопасности и охраны труда.

В частности, стороны обязались обеспечить совместный контроль соблюдения трудового законодательства, не допускать дискриминации казахстанских работников иностранными и отечественными инвесторами, реализовать Программу обеспечения безопасности и охраны труда на 2005–2007 гг. Документ содержит также положения о содействии развитию социального страхования, совершенствованию социальной помощи (снижение бедности).

Стороны приняли обязательство проводить политику, направленную на рост уровня доходов населения. В частности, на Республиканской трехсторонней комиссии рассматривать предложения по определению величины прожиточного минимума как базового социального показателя и по согласованному

решению вносить в правительство предложения о его размере. В Генсоглашение включено положение об исчислении величины прожиточного минимума не по 20 наименованиям продуктов питания, а по 43. Долю минимального продовольственного набора в структуре прожиточного минимума установить в размере 60%, увеличить долю непродовольственных товаров и услуг до 40%. Правительство в 2006 г. должно начать использовать базовый социальный показатель – прожиточный минимум при расчетах пенсий и социальных пособий.

Предусмотрено установить минимальный размер месячной оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума, а также осуществить комплекс мер по повышению статуса учителей и врачей, обеспечить в 2005–2006 гг. поэтапное повышение их заработной платы.

В сфере развития рынка труда, повышения занятости населения стороны принимают на себя обязательство не допустить превышения уровня безработицы более 8,5%, для чего не проводить мероприятий, влекущих за собой массовое высвобождение работников.

Кроме того, стороны обязались участвовать в работе по выполнению Национального плана действий по улучшению поло-

жения женщин в трудовой сфере и по реализации Концепции государственной молодежной политики, содействовать включению в отраслевые соглашения и коллективные договоры пунктов о правовых и социальных гарантиях трудящихся-женщин и работающей молодежи, об обучении молодых кадров.

В соответствии с Генсоглашением правительство должно проводить консультации с представителями работников и работодателей, рассматривать их предложения при разработке проекта Трудового кодекса Республики Казахстан. Предусматривать в договорах о приватизации предприятий с иностранным управлением включение обязательств по решению социальных вопросов. С учетом мнения республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей правительство будет рассматривать вопросы о внесении изменений в законы “О профессиональных союзах”, “О прожиточном минимуме”, о ратификации Конвенции МОТ № 95 “Об охране заработной платы”; разрабатывать предложения о правовом регулировании социального обеспечения лиц, выработавших необходимый стаж по Списку № 2.

Кроме других обязательств республиканских объединений

работников фигурируют общественный контроль охраны труда, участие в расследовании несчастных случаев на производстве, в разработке мер по их предотвращению, рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров, обучение работников по вопросам трудовых отношений.

Республиканские объединения работодателей принимают на себя обязательства, в частности, решать вопросы повышения заработной платы работникам путем ведения переговоров с профсоюзами и иными уполномоченными работниками лицами и организациями, заключать отраслевые соглашения и коллективные договоры, погасить образовавшиеся задолженности по заработной плате и пенсионным отчислениям.

В сфере социального диалога стороны обязались увеличить эффективность работы по заключению коллективных договоров, повысить статус и роль трехсторонних комиссий; провести серию круглых столов, семинаров по вопросам социального партнерства; обеспечить реализацию принятых на форуме социальных партнеров Обращения и других итоговых документов, направленных на обеспечение консолидации общества, социальной стабильности и общественного согласия.

О СОСТОЯНИИ ОХРАНЫ ТРУДА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ И НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ РАБОТЫ ПО ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЮ

(Окончание. Начало в № 2/2005)

Государствами – членами ЕС накоплен определенный опыт в управлении охраной труда, организации работы по ее обеспечению на всех уровнях. При этом необходимо отметить, что в этой работе важным звеном являются государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства, как правило, сочетающие централизованные принципы управления с самостоятельностью местных органов власти.

ГЕРМАНИЯ. Законодательно установлено, что государство должно обеспечить выполнение положений по производственной безопасности и санитарии по публичному праву. Поэтому компетентные органы власти должны обеспечивать мониторинг и соблюдение этих положений. На уровне земель, помимо органов власти и промышленной инспекции, имеются службы технической инспекции профессиональных союзов.

Кроме государственной системы существует еще одна система защиты работников, управляемая ассоциациями страхования ответственности работодателей, организуемая по отраслевому принципу и имеющая в качестве одной из основных целей – профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В Германии действует 35 профессиональных товариществ социального страхования. В их распоряжении имеется 9 клиник скорой медицинской помощи на 4 тысячи мест. Кроме того, 940 обычных больниц допущены профтовариществами для лечения направляемых ими больных. Ежегодно профтовариществами обучается по вопросам охраны труда 400 тысяч специалистов, уполномоченных по ох-

ране труда, предпринимателей и руководителей компаний. Только на организационную и административно-хозяйственную деятельность в области охраны труда в 2000 г. профтовариществами израсходовано 190,2 млн. марок.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ. В Великобритании в целях развития и совершенствования законодательства в области охраны труда на национальном уровне созданы Комитет по охране труда и его рабочий орган – Исполком по охране труда. Их задача – совершенствование и своевременное обеспечение правовой и нормативной базы для организации работы по охране труда в стране.

Третьей основной силой в системе охраны труда Великобритании являются местные органы власти, которым также вменено в обязанность проведение в жизнь Закона по охране труда в секторе обслуживания (розничная торговля, гостиничное хозяйство, конторы, снабжение продовольствием и организация досуга).

Положения Закона об охране труда в стране распространяются на всех работающих, за исключением бытовых служб и сотрудников служб вооруженных сил, выполняющих свои функциональные обязанности.

В функции инспекторов как Исполкома, так и местных органов власти входит контроль, а при необходимости, принуждение к исполнению закона в секторах промышленности, за которые они отвечают. Кроме того, для того чтобы обеспечить контроль выполнения стандартов на рабочих местах, им также вменено в обязанность выявление опасностей, связанных с производством изделий или с теми изделиями, которые поставляются для использования на данном производстве, а также опасностей, связанных с поставкой и транспортировкой вредных веществ.

Инспекторы обязаны следить за соблюдением соответствующих законодательных актов в промышленности, строительстве, на судовой верфях, в помещениях центрального и местного правительств, больницах, школах, университетах, в местах проведения ярмарок, в деятельности бытовых служб (газ, водоснабжение, электроснабжение), в шахтах и карьерах, сельском хозяйстве, на ядерных установках, при производстве, транспортировке и обращении с взрывчатыми веществами, на железных дорогах, а также при подаче и использовании газа в жилых помещениях.

Инспекция Исполкома расследовала в 1999–2000 гг. 35 тыс. несчастных случаев. Из 30 тыс. жалоб по поводу неудовлетворительных условий труда на рабочих местах было проверено непосредственно 25 тыс. Проведено 88 тыс. “превентивных” проверок и других исследований в области охраны труда. Большое внимание в стране уделяется организации научных исследований в области охраны труда. Ежегодно на эти цели Исполком выделяет 37 млн. фунтов стерлингов.

ФРАНЦИЯ. Инспекция по охране труда является межотраслевым органом, общим для трех министерств: труда, сельского хозяйства и транспорта. Основная ответственность за работу инспекции возложена на Министерство труда.

Кроме межотраслевой инспекции труда имеются другие органы, играющие значительную роль во французской системе охраны труда. К ним относятся:

– Высший Совет по предупреждению производственного риска – национальный орган под председательством министра труда. В его состав входят представители правительства, работодателей и работников. Цель – обеспечение широкого обмена мнениями в стране и координация деятельности заинтересованных ведомств;

– Национальное агентство по улучшению рабочих условий. Создано и финансируется Министерством труда. Задачи – сбор и распространение информации, консультативная помощь предприятиям, координация научных исследований в области охраны труда и т.п.;

– Национальный фонд (и соответственно, региональные фонды) страхования от заболеваний. Региональные фонды имеют специальную техническую службу, состоящую из инженеров-консультантов и контролеров и насчитывающую 800 человек, обладающую широкими полномочиями в обеспечении контроля за охраной труда.

ИТАЛИЯ. Инспекция труда подчиняется Министерству труда и социальной защиты. С созданием в 1987 г. специальной Национальной службы здравоохранения под эгидой Министерства здравоохранения, на нее была возложена вся ответственность за состояние дел в этой сфере. Инспекция труда занимается расследованием несчастных случаев на производстве по просьбе прокуратуры, проводит испытания и проверку подъемно-транспортного оборудования и т.п.

ОХРАНА ТРУДА В США

Пострадавшие от несчастных случаев на производстве в США делятся на три категории:

первая категория включает менее серьезные случаи, которые не связаны ни с потерей рабочих дней, ни с потерей нормальной трудовой активности;

вторая – это случаи, связанные с ограничением обычной трудовой способности;

третья категория – это более серьезные случаи, которые приводят к утрате трудоспособности на один рабочий день или более.

По данным Института США и Канады, в 1999 г. общее количество несчастных случаев, зафиксированных Бюро трудовой статистики

Министерства труда США, составляло 5,7 млн., из них 3 млн. относились к первой, 1 млн. – ко второй и 1,7 млн. – к третьей категории.

Правовой основой ныне действующей государственной системы охраны труда в США является Закон о безопасности труда на производстве, принятый в 1970 г. Законом было учреждено независимое федеральное агентство под названием – Управление по безопасности труда на производстве (УБТП), которое стало основным исполнительным органом, обеспечивающим выполнение закона на всей территории США. Кроме того, в каждом штате приняты свои законы и созданы исполнительные органы в сфере безопасности труда.

Обязательные меры по обеспечению безопасности труда, предписываемые федеральным и местным законодательством, в первую очередь предусматривают, что каждый предприниматель обязан использовать безопасные оборудование и технологии, применять специальную одежду и обувь, обеспечивать безопасные условия труда для работников и в целом делать все возможное, чтобы “защитить жизнь, здоровье, безопасность и благосостояние работников”. УБТП и соответствующие департаменты труда штатов выпускают детальные предписания, предусматривающие, в частности, ограничения по использованию опасных материалов, требования к вентиляции производственных помещений, к водоснабжению, хранению производственных отходов, обеспечению работников душевыми кабинами и т.д.

Кроме того, предприниматели обязаны информировать работников о существующих опасностях производственных процессов и обучать их соблюдению техники безопасности. Предприниматели также обязаны фиксировать любые, даже мелкие, случаи производственного травматизма и потери рабочего времени в результате несчастных случаев на производстве.

Любой работник имеет право обратиться в УБТП по поводу имеющихся проблем с охраной труда на конкретном рабочем месте. Эти сведения служат основой для принятия решений УБТП по выбору компаний и конкретных производств для проведения проверок. Если на производстве имел место случай со смертельным исходом, УБТП принимает участие в расследовании в обязательном порядке.

Ежегодно УБТП проводит десятки тысяч проверок и накладывает на предпринимателей штрафы на десятки миллионов долларов.

До 1990 г. в стране штрафы за нарушения требований охраны труда были невысокими: в большинстве случаев максимально до одной тысячи долларов. Это приводило к тому, что ряд предпринимателей предпочитал отделяться штрафами, но не выполнять предписания УБТП. Конгресс США в ноябре 1990 г. принял поправку к закону, повысившую максимальную сумму накладываемых штрафов в семь

раз. Таким образом, с 1991 г. максимальный штраф составляет по семь тысяч долларов:

- за однократное нарушение;
- нарушение ведения и представления отчетности;
- каждый просроченный день после предписанной даты устранения нарушения.

За неоднократные и преднамеренные нарушения Закона о безопасности труда установлены штрафы в размере от 5 до 70 тыс. долл.

Однако УБТП еще до того, как Конгресс США повысил размеры штрафов, сумело найти способ наложения крупных, многомиллионных штрафных санкций на наиболее злостных нарушителей. Управление стало разбивать такие массовые нарушения на множество отдельных случаев нарушений с соответствующим начислением штрафных санкций. Последовали дела с наложением крупных (свыше 1 млн. долл.) штрафов в сталелитейной, мясоперерабатывающей промышленности, строительной индустрии и др. В целом Управлению с помощью Конгресса США и судебной системы, через которую, в конечном счете, осуществляются наиболее принципиальные решения УБТП, удалось сломить сопротивление наиболее упорных предпринимателей, игнорировавших закон.

УБТП постоянно следит за состоянием безопасности труда в США. В августе 2001 г. Управление опубликовало список 14 тысяч мест работы, где наблюдался наивысший уровень несчастных случаев, превышавший средний уровень по промышленности в 2,5 раза. Всем предпринимателям, попавшим в список, было рекомендовано нанять специальных консультантов по безопасности труда, обсудить проблему со своими страховщиками или проконсультироваться в соответствующих службах штатов. Для мелких предпринимателей из этого списка УБТП организовало бесплатные консультационные услуги во всех штатах.

По мнению экспертов, в целом административно-правовой механизм, действующий в США в сфере охраны труда, привел за последние десятилетия к серьезным сдвигам в лучшую сторону и повысил безопасность труда до приемлемого уровня.

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Сотрудничество рабочих, предпринимателей и органов власти в вопросах охраны труда является общей практикой для значительного числа стран. Это сотрудничество осуществляется на предприятиях в различных формах как на национальном уровне, так на региональном, отраслевом уровнях.

1. Государственное трехстороннее и двухстороннее сотрудничество.

а) Консультации по вопросам выработки политики и утверждения стандартов. В США, например, на федеральном уровне создан Национальный комитет по охране труда и здоровья, действующий на постоянной основе. Этот комитет состоит из представителей администрации, рабочих, специалистов по охране труда и здоровья, общественных организаций. Комитет разрабатывает рекомендации министру труда и министру здравоохранения и социальных вопросов. Также министром труда могут создаваться специальные консультативные комитеты для содействия в выработке нормативных документов. Комитет состоит из равного числа представителей работодателей и рабочих. В него также входят назначаемые министром представители государственных органов. К работе могут привлекаться специалисты по охране труда, а также технические эксперты профессиональных союзов.

б) Осуществление политики. В ряде стран существуют организации с двух-, трех- или многосторонним участием, также принимающие активное участие в осуществлении политики. Такие совместные организации обычно являются общественными. В их работе, как при выработке политики, так и при ее реализации, участвуют представители предпринимателей и рабочих, а в некоторых случаях другие заинтересованные лица и стороны. Такие организации наделены полномочиями для осуществления политики на государственном уровне, зачастую располагают большими бюджетными средствами и большими штатами работников.

Примером организации такого типа является вышеназванный Комитет по охране труда Великобритании. В его задачи входит обеспечение соответствующих практических мер по охране здоровья, труда и безопасных условий на рабочих местах.

2. Переговоры между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда, безопасности и здоровья.

а) Процесс переговоров между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда. Переговоры между предпринимателями и рабочими рассматриваются в большинстве стран как непрерывный процесс для решения проблем в ходе их возникновения. Как правило, этот вид переговоров между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда происходит всякий раз, когда:

профсоюзный организатор встречается с инспектором, чтобы уладить спор или конфликт;

объединенный комитет по безопасности и здоровью проводит заседание, чтобы обсудить проблемы на предприятии;

объединенная команда профсоюза и руководства рассматривает новую программу компании.

Вместе с тем переговоры между предпринимателями и профсоюзами рассматриваются как официальный процесс, проходящий через регулярные интервалы времени, который приводит к заключению письменного соглашения между сторонами (как, например, заключение коллективного договора в практике стран СНГ).

б) Юридические основы. Юридические основы для переговоров между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда, уровень, на котором эти переговоры происходят, и даже сам процесс переговоров зависят от страны. Законодательства наиболее развитых промышленных стран включают систему регулирования переговоров между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда. Даже внутри Европы степень регулирования сильно отличается – от минимального в Германии до развитого – во Франции. Юридический результат коллективного соглашения также меняется. В большинстве стран соглашение может быть принудительно осуществлено в судебном порядке. В Великобритании, однако, соглашения рассматриваются как неофициальные, должны применяться на основании честных намерений сторон, поддерживаемых угрозой прекращения работы.

Уровень переговоров также различен. США, Япония и большинство латиноамериканских стран ведут переговоры на уровне индивидуального предприятия, хотя профсоюзы часто пытаются вести переговоры о “структурном” соглашении со всеми основными предпринимателями, работающими в данном секторе. В то же время в Австрии, Бельгии и Скандинавских странах отмечается тенденция к ведению централизованных переговоров. Отраслевые соглашения, охватывающие конкретные отрасли промышленности или профессии, являются общими в некоторых странах, таких, как Германия и Франция.

в) Контракт и обеспечение выполнения законодательства о труде. Во многих странах трудовые соглашения содержат нормы, фактически запрещающие забастовки в связи с имеющими место, по мнению работника, нарушениями их со стороны предпринимателя на весь срок действия. В то же время предприниматель может участвовать в локауте, отказывая в занятости рабочим, пока конфликт не будет разрешен.

Общий механизм принуждения в развитых странах – система арбитража – рассмотрение спора беспристрастной стороной. В некоторых случаях споры могут быть решены с применением юридической системы или в обычном суде, или в специальных судах, занимающихся трудовыми спорами.

1. Формы участия рабочих

а) Прямое участие. Рабочие сами могут участвовать в процессе принятия решения или через своих представителей – профсоюзов

или избираемых представителей рабочих. Прямое участие может осуществляться на индивидуальной основе. Оно может также проходить на групповой основе. Так, бригадная работа сама по себе составляет форму прямого группового участия. Прямое участие может также быть “консультативным” или “совещательным”. Как показали исследования Европейского фонда улучшения условий жизни и труда, в случае “консультативного” участия работников, как правило, поощряют, но только руководители могут принять или отклонить их предложения. Совещательное участие, с другой стороны, перемещает часть традиционной ответственности руководства на работников.

б) Советы предприятий и подобные структуры. В ряде европейских стран – Бельгии, Дании, Франции, Германии, Нидерландах – советы предприятий иногда называются комитетами рабочих, комитетами по сотрудничеству и т.п. Деятельность этих структур определена Директивой № 94/45/ЕС об Европейских советах предприятия. Совет предприятия должен соблюдать принципы сотрудничества с предпринимателем и мирное обязательство (никакого прекращения работы); он должен также сотрудничать с присутствующими профсоюзами и с соответствующей организацией предпринимателей. Члены советов предприятий, как правило, имеют право на информацию, консультации. Предметы, по которым требуется консультация, включают защиту от увольнения, защиту от технических опасностей, обучение и подготовку социального плана.

в) Представление рабочих в наблюдательных советах; пакет акций работников. Как выражение участия рабочих, в ряде стран (Германия, Скандинавские страны) рассматривается их представление в правлении компании. Другое выражение участия рабочих – как владельцев акций в компаниях с ограниченной ответственностью или корпорациях.

г) Круги качества и управление всеобщего качества. Имеется в виду, что эта форма участия рабочих имеет две цели – повышение качества и производительности; воспитание среди рабочих чувства участия в решениях производственных вопросов, ведущее к повышенному удовлетворению работой.

д) Объединенные проектные группы. Практика создания объединенных проектных групп для изучения наилучших способов введения технологических или организационных изменений через совместные усилия менеджеров и рабочих является традиционной чертой трудовых отношений некоторых стран, как, например, Швеция, Германия, Япония.

Департамент ВКП по вопросам охраны труда, здоровья и гуманитарным проблемам

СЕВЕРОЕВРОПЕЙСКАЯ СОЦИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ: ДОСТИЖЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ

(Окончание. Начало в № 2/2005)

Во-вторых, в последние годы в регионе Северной Европы произошли заметные сдвиги во взаимоотношениях профсоюзов и политических партий. Традиционно профдвижение в регионе имело тесные – не только политические, но и организационные связи с социал-демократией. В Норвегии и Швеции профсоюзы в течение ряда лет были коллективными членами социал-демократических партий, так же, как их британские коллеги по отношению к лейбористам. В более позднее время руководители профдвижения входили в состав выборных органов социал-демократических партий. Профсоюзы выделяли средства из своих бюджетов в поддержку социал-демократического движения, особенно в предвыборные периоды, а также имели с ним совместные предприятия – банки, страховые фирмы, турбюро, образовательные учреждения (“высшие народные школы”), библиотеки, научные центры и т.д. Такое положение и сегодня остается неизменным.

Однако по мере появления и роста других политических партий и движений левого толка профсоюзы должны были определять политику по отношению к ним. Речь идет прежде всего о сменивших после крушения социалистического лагеря свои названия и, частично, программные установки коммунистических партиях. Практически во всех Северных странах левосоциалистические партии стали пользоваться уважением, а иногда и финансовой поддержкой профдвижения. В ряде профсоюзов, особенно в финляндских, представители таких партий входят в состав руководящих органов.

С другой стороны, в профдвижении проявляют активность и, так сказать, политические соседи справа – например, в Норвегии на последних выборах существенная часть членов профсоюзов голосовала за “прогрессивную партию”, с чем руководство профдвижения вынуждено считаться. Пытаются играть определенную роль в профсоюзах христианские демократы.

Все это повлияло на взаимоотношения “партии – профсоюзы” в целом. В некоторых случаях профсоюзы стремятся в какой-либо форме подтвердить независимость от партий или готовность сотрудничать с различными политическими силами. Председатель ЦОПН **Г.Л. Валла**, например, выступая на съезде левых социалистов, выразила готовность прийти на съезд любой партии, куда ее пригласят. Она же в 2004 г. направила послание премьеру правоцентристского правительства **М. Бунневику**, в котором были выдвинуты 10 требований профсоюзов в социально-экономической области, одновременно заявив в нем о готовности профдвижения к сотрудничеству с “любим” правительством страны.

Вместе с тем активное противодействие профсоюзы оказали выпадам неонацистов и приверженцев ксенофобии (ненависти к иностранцам), которые участились в последние годы, в частности в связи с наплывом трудящихся-мигрантов в Северные страны.

Особо следует сказать об отношении профсоюзов этих стран к возникшему на рубеже столетий антиглобалистскому (ныне оно все чаще называется “альтерглобалистским”, т.е. выдвигающим альтернативу глобализации) движению. В Северной Европе раньше, чем во многих других регионах, профсоюзы начали участвовать в действиях антиглобалистов, а затем установили с ними организационные связи. Ряд известных профсоюзных деятелей был избран в руководящие органы антиглобалистов, профорганизации различного уровня официально направляют делегатов на проводимые антиглобалистами или по их инициативе всемирные и европейские форумы и конференции, их представителей приглашают на профсоюзные мероприятия и т.д.

* * *

Наряду с вышесказанным, в понятие североевропейской социальной модели, нередко олицетворяемой общескандинавским термином “*vaelfaerd*”, который не вполне адекватно переводили у нас как “система всеобщего благоденствия”, а фактически подразумевает социальную защиту, входят также некоторые иные компоненты, из которых укажем два: гендерное равенство и охрану окружающей и производственной среды.

Говоря о первом из них, отметим, прежде всего, что по данному показателю Северные страны считаются едва ли не мировым образцом, несмотря на то, что в среднем трудящаяся женщина получает в Дании и Швеции лишь 83% фактической заработной платы работника-мужчины, а в области занятости отстает от мужчин на 2,9% – в Швеции, на 5,5 – в Финляндии и 8,3% – в Дании.

В то же время, по данным ООН, все 5 стран Северной Европы входят в число 8 из 188 стран – членов этой организации, достигших гендерного равенства в таких вопросах, как доступ к образованию и наличие у женщин не менее 30% мест в парламенте. Женщины занимают посты президента страны (Финляндия), глав профцентров (ЦОПШ и САКО – в Швеции, ЦОПН – в Норвегии), ряда крупнейших отраслевых профсоюзов. Причем появилось все это не в результате какой-то системы искусственного квотирования, а как естественный итог подлинного гендерного равенства в общественно-политической жизни этих стран.

В первых рядах в мире страны Северной Европы находятся и по такому показателю, как продолжительность оплачиваемых отпусков по беременности и родам. Предродовой и послеродо-

вой отпуска равны в Дании соответственно 20,8 и 7,2 недели, в Финляндии – 29 и 14,8, Швеции – 42,6 и 21,7 недель. Во всех Северных странах введен послеродовой отпуск для мужей (или постоянных сожителей) рожениц, причем в Исландии он впервые в мире приравнен по продолжительности к послеродовому отпуску женщин.

Опыт Северных стран был положен в основу Директив Комиссии Евросоюза 2001 г. о праве возвращения трудящихся женщин на прежнее место работы по окончании, как у нас бы сказали, “декретного” отпуска и о неправомерности постановки при приеме на работу вопроса о том, не является ли женщина, претендующая на данное место, беременной. Кстати, в 2004 г. датский союз торговых и конторских работников довел до Верховного суда страны дело об увольнении беременной работницы и выиграл это дело, получив разъяснение, что работодатель должен в подобных случаях доказать, что не беременность стала причиной увольнения.

Что касается проблемы охраны среды, то данный термин понимается в странах Северной Европы весьма широко, причем с особым упором на производственную или трудовую среду. В Норвегии, скажем, именно Закон о трудовой среде является одним из основополагающих во всей системе трудового законодательства и в настоящее время стал объектом нападков правых сил, стремящихся ослабить всю систему социальной защиты в стране.

Хотелось бы при этом подчеркнуть, что из Северных стран произошли такие понятия, как “зеленые рабочие места”, т.е. соответствующие лучшим мировым экологическим стандартам, широко применяемые сейчас в европейском и мировом обиходе. Достаточно вспомнить, что в 1999 г. член Комиссии Евросоюза (КЕС) – распорядительного органа Евросоюза – шведка **М. Вальстрем** даже призвала европейское профдвижение “пойти на баррикады” ради защиты данного принципа.

Вместе с тем показательно, что та же КЕС намерена привлечь к Европейскому суду Швецию за то, что ее законодательные нормативы по охране окружающей среды менее жестки по отношению к работодателям, нарушающим их, чем среднеевропейские.

На видное место в вопросах охраны производственной среды в последние годы вышли проблемы борьбы против стрессовых явлений в трудовой жизни и, как их составляющей, – третирувания на рабочем месте (англ. термин – моббинг), включая насилие и сексуальные домогательства.

Социологические опросы показывают, что стрессовые явления, в том числе трудовой темп, неправомерные требования со стороны начальства, неблагоприятная атмосфера в коллективе и даже “сетеголизм” (weboholism), т.е. бескрайнее увлечение Интернетом, возросли в период 1995–2001 гг. с 69 до 80% – в Шве-

ции, с 61 до 75% – в Финляндии (при среднем росте по Евросоюзу с 54 до 56%) и лишь в Дании несколько снизились: с 61 до 58% опрошенных.

В общей же сложности в ЕС от стрессов в трудовой жизни страдают 40 млн. трудящихся, а потери от них составляют ежегодно сумму в 150 млн. евро. Моббингу и другим психосоциальным рискам подвергаются в ЕС 12 млн. работников в год. И Северные страны здесь не исключение: за период 1997–2000 гг. в Швеции уровень заболеваемости, связанной со стрессами, вырос в 6 раз.

В то же время в данном регионе против этих, сравнительно новых, зол принимаются практические меры. В 2001 г. в финляндский Закон об охране труда впервые включен “моббинг” как один из производственных рисков.

В Норвегии к проблеме трудовой среды подошли комплексно. 3 октября 2001 г. было подписано Соглашение о “консолидированной трудовой жизни” (inkluderande arbetslivet – IA). Его подписали профцентры ЦОПН и YS, организации работодателей NHO и HSH, а также представители Министерства труда. Соглашением предусматривались меры по уменьшению заболеваемости (количества рабочих часов, пропущенных работниками по болезни и трудовым травмам на 20% к 2005 г.), увеличению числа принятых на работу трудящихся с ограниченной трудоспособностью (инвалидов) и снижению фактического возраста выхода работников на пенсию до 59 лет.

К концу 2003 г. к Соглашению присоединились 5,6 тыс. компаний, в которых работали 951 тыс. трудящихся, т.е. 51% рабочей силы страны. В результате мер, осуществленных по реализации данного Соглашения, только за второе полугодие 2003 г. и первое полугодие 2004 г. рабочее время, потерянное вследствие болезни и производственного травматизма, сократилось на предприятиях, охваченных Соглашением, с 7,9 до 7,2% общего массива, и были приняты на работу 36 тыс. трудящихся с ограниченными трудовыми возможностями.

* * *

Изложенное выше не покрывает всех сторон североевропейской социальной модели, но дает, на наш взгляд, общее представление о ней и может стать полезным для входящих в ВКП организаций.

*Департамент ВКП
по работе с членскими организациями
и по связям с профсоюзами мира*

НАЦИОНАЛЬНАЯ КАМПАНИЯ

КПРМ по сокращению доли неформальной экономики в Республике Молдова

20 января состоялась пресс-конференция, организованная Конфедерацией профсоюзов Республики Молдова, на которой был представлен план действий этого национального профсоюзного центра по сокращению доли неформальной экономики под названием “**Легальный труд – и тебе, и стране**”.

Заместитель председателя Конфедерации **Всеволод Барбэнягрэ** проинформировал журналистов о том, что в 2005 г. Конфедерация профсоюзов Республики Молдова продолжит свою деятельность по изучению, информированию и организации разъяснительной работы о пагубных последствиях неформальной экономики.

Совместно с социальными партнерами будут разработаны и предложены к рассмотрению меры, направленные на уменьшение доли неформальной экономики и ее последствий для национальной экономики в целом. С января по ноябрь сего года Конфедерация профсоюзов Республики Молдова проведет национальную кампанию по сокращению доли неформальной экономики под лозунгом “**Легальный труд – и тебе, и стране**”.

Мероприятия, проведенные в рамках данной кампании, пройдут по трем основным направлениям:

1. Повышение уровня знаний.

Повышение уровня осознания партнерскими организациями важности изучения проблем неформальной экономики, трудностей, с которыми встречаются работники этой сферы, в связи с ростом доли населения, живущей вне всяких социальных и законных гарантий.

Повышение осведомленности работников, занятых в сфере неформальной экономики, о своих правах.

Усиление внимания социальных партнеров и представителей гражданского общества к проблемам, порожденным неформальной экономикой.

2. Совершенствование организационной работы.

Содействие партнерским организациям в сплочении работников, занятых в неформальной экономике, так как на сегодняшний день эти работники, напротив, полностью зависимы от работодателей.

Оказание помощи партнерам и их ассоциациям в адаптации их структуры таким образом, чтобы они как можно лучше выражали интересы занятых в сфере неформальной экономики работников.

Оказание услуг и социальной поддержки работникам, занятым на предприятиях неформальной экономики.

Обобщение и распространение положительного опыта добровольных формирований работников сферы неформальной экономики.

Обучение лидеров объединений работников неформальной экономики вопросам организации и представления своих интересов.

3. Развитие социального диалога.

Включение проблем неформальной экономики в повестку дня социального диалога, конкретизация задач каждого социального партнера в борьбе за сужение сферы данной экономики.

Поддержка создания должной системы социально-экономической защиты, отвечающей основным потребностям работников неформальной экономики.

Сотрудничество с социальными партнерами, объединениями работников, занятых в неформальной экономике, и неправительственными организациями, заинтересованными в выработке законодательных норм и нормативных актов, способствующих усилению статуса работников сферы неформальной экономики.

Акцентирование необходимости создания и развития системы постоянного контроля всех аспектов неформальной экономики, а также её последствий для различных категорий работников.

В ходе объявленной кампании КППРМ будут организованы семинары, круглые столы, социологические исследования, обмен опытом и создание сетей взаимодействия с партнерскими организациями.

Будет создан Национальный информационный центр для работников, занятых в сфере неформальной экономики.

В ходе кампании предполагается разработать и выпустить печатные, аудио- и видео- информационно-разъяснительные материалы, проводить различного рода информационные мероприятия через СМИ, направленные на осознание обществом негативных последствий неформальной экономики.

Запланирована встреча за круглым столом на тему: “Неформальная экономика. Пути уменьшения ее последствий”. На встречу будут приглашены представители социальных партнеров, заинтересованных министерств и ведомств, теоретики и практики экономики переходного периода.

Конкретные мероприятия в рамках кампании будут осуществлять и отраслевые профсоюзные центры, организации которых больше всего подвержены этим явлениям. В частности речь идет о федерациях Молдова-Бизнес-Синд, СиндЛУКАС и Профсоюз транспортников.

Эти членские организации также проведут семинары и круглые столы, в ходе которых обсудят положение дел в отраслях, формы и методы усиления работы по защите социально-экономических и профессиональных прав работников этой сферы, проведут конкретные мероприятия по повышению самосознания работающих, вовлечению новых членов и созданию на этих предприятиях профсоюзных организаций.

Институт труда продолжит изучение неформальной экономики, а результаты исследований будут опубликованы в “Экономическом и социальном ежегоднике”.

Кампания завершится конференцией, на которой будут подведены итоги и утвержден план дальнейшей работы в этом направлении.

Инициативы и мероприятия по вопросам неформальной экономики, запланированные профсоюзами, нашли понимание и поддержку со стороны международных организаций и профсоюзных центров. Национальная кампания была поддержана Международной организацией труда и Международной конфедерацией свободных профсоюзов и включена в пилотный проект, в котором будут участвовать и партнерские организации Болгарии и Литвы. На определенных этапах осуществления проекта в мероприятиях примут участие и партнерские организации Грузии, Косово, Сербии, Черногории.

В своей деятельности по сокращению доли неформальной экономики Конфедерация профсоюзов Республики Молдова надеется на поддержку социальных партнеров – патроната, государства, гражданского общества, а также средств массовой информации. Уже 10 печатных органов, информационных агентств, теле- и радиоканалов заявили о намерении оказывать информационную поддержку Конфедерации в проведении данной кампании.

На пресс-конференции был представлен сборник информационных материалов для участников мероприятий, проводимых в рамках данной кампании, изданный на молдавском и русском языках общим тиражом в 400 экземпляров.

Все намеченные мероприятия подчинены общей цели – усилению социально-экономической защиты работающих в неформальной сфере экономики, повышению уровня их социальных гарантий.

Василе Чоарик,
начальник Управления
по связям с общественностью КППРМ

◆ В ЗЕРКАЛЕ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ

**ПРИВАТИЗАЦИЯ:
КАК ЭТО БЫЛО И К ЧЕМУ ПРИВЕЛО?**

*Опрос населения,
проведенный Фондом
“Общественное мнение” 20.01.2005*

Опрос населения в 100 населенных пунктах 44 областей, краев и республик России. Интервью по месту жительства 15–16 января 2005 г. 1500 респондентов. Дополнительный опрос населения Москвы – 600 респондентов. Статистическая погрешность не превышает 3,6%.

Приватизация, начавшаяся в России более десяти лет назад, породила, помимо прочего, проблему легитимности отношений собственности в нашей стране, остающуюся актуальной и сегодня. Почти две трети россиян (64%) считают, что приватизационные сделки в большинстве случаев проводились с нарушением закона, и лишь 9% – что они, как правило, осуществлялись по закону. Такое распределение мнений весьма устойчиво: в 1998 г. первую точку зрения разделяли 63%, вторую – 6% участников опроса

К тому же российские граждане отнюдь не уверены, что приватизация оказалась оправданной и в чисто экономическом отношении. Только 16% респондентов считают, что приватизированные предприятия работают лучше оставшихся в собственности государства.

Впрочем, и противоположное мнение – что они работают хуже – не является преобладающим: его разделяют 27% опрошенных, тогда как остальные выбирают промежуточные варианты ответа на этот вопрос (“одинаково” – 14%, “бывает по-разному” – 23%) либо затрудняются с ответом (21%). Распределение мнений по данному вопросу с 1998 г. тоже практически не претерпело изменений.

Но хотя россияне и далеки от единства в своих суждениях о влиянии приватизации на эффективность производства на отдельных предприятиях, они почти втрое чаще считают, что страна в целом развивается лучше, если большая часть предприятий находится в государственной собственности, чем занимают противоположную позицию – что преобладание частной собственности обеспечивает более успешное развитие страны (56 и 20% соответственно).

Следует, однако, отметить, что работники небюджетных учреждений и предприятий несколько чаще бюджетников и тех, кто не работает, убеждены в большей эффективности частного капитала.

Усматривая в приватизации аферу общенационального масштаба и не считая ее экономические последствия благотворными, россияне, в большинстве своем, уверены, что в целом она принесла стране больше вреда, чем пользы. Сегодня такое мнение разделяют 55% граждан (в 1998 г. – 61%), и лишь 7% (в 1998 г. – 8%) полагают, что она принесла больше пользы. Считают, что пользы и вреда было поровну, 22% респондентов (в 1998 г. – 17%).

Вместе с тем за последние годы доля сторонников пересмотра итогов приватизации довольно заметно снизилась – с 60% в 2000 г. до 51% – в 2005 г. Причем сегодня только треть опрошенных (33%) полагает, что приватизацию не следовало проводить вообще; гораздо больше (46%) – тех, кто считает, что проводить ее следовало, но иначе (полагающих, что она была проведена правильно, лишь 5%).

Следует подчеркнуть, что молодые респонденты, отвечая на вопросы, связанные с этой темой, неизменно демонстрировали менее негативное отношение как к самой приватизации, так и к собственникам приватизированных предприятий, нежели представители старшего поколения.

Например, мнение о том, что приватизацию не следовало проводить в принципе, разделяют 19% респондентов, не достигших 35-летнего возраста, и 47% – из числа тех, кто старше 55 лет.

Источник: www.fom.ru

БУДУЩЕЕ СНГ ГЛАЗАМИ РОССИЯН И УКРАИНЦЕВ

Левада-Центр представляет данные двух опросов, проведенных в конце декабря в России (1600 человек) и в Украине (2000 человек).

СОЖАЛЕЕТЕ ЛИ ВЫ СЕЙЧАС О РАСПАДЕ В 1991 ГОДУ БЫВШЕГО СОВЕТСКОГО СОЮЗА?

	Всероссийский опрос	Украинский опрос
Сожалеют	67	50
Не сожалеют	26	39
Затруднились ответить	7	11

КАКОЕ БУДУЩЕЕ ОЖИДАЕТ СНГ?

	Всероссийский опрос	Украинский опрос
Интеграция, укрепление связей между республиками	25	35
Длительные и трудные поиски согласия	33	24
Усиление конфликтов между республиками	9	4
Распад СНГ	16	9
Затрудняюсь ответить	17	28

**КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ,
СНГ ПОМОГАЕТ СОХРАНИТЬ
ДОБРОСОСЕДСКИЕ ОТНОШЕНИЯ
МЕЖДУ ВХОДЯЩИМИ В НЕГО СТРАНАМИ?**

	Всероссийский опрос	Украинский опрос
Помогает сохранить добрососедские отношения	36	48
Обостряет противоречия	13	10
Не играет большой роли в отношениях между странами	36	24
Затруднились ответить	15	18

	КАК ВЫ ОТНОСИТЕСЬ СЕЙЧАС К УКРАИНЕ? (всероссийский опрос)	КАК ВЫ ОТНОСИТЕСЬ СЕЙЧАС К РОССИИ? (украинский опрос)
Очень хорошо	13	37
В основном хорошо	66	46
В основном плохо	14	8
Очень плохо	3	4
Затруднились ответить	4	5

**КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ В ЦЕЛОМ
НЫНЕШНИЕ ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РОССИЕЙ
И ДРУГИМИ РЕСПУБЛИКАМИ БЫВШЕГО СОЮЗА?**

	Всероссийский опрос	Украинский опрос
Дружественные	8	24
Хорошие, добрососедские	16	23
Нормальные, спокойные	34	28
Прохладные	22	13
Напряженные	12	8
Враждебные	2	1
Затруднились ответить	6	4

Источник: <http://www.levada.ru>

Вестник профсоюзов		Журнал международного объединения Всеобщая конфедерация профсоюзов	
Зарегистрирован Комитетом РФ по печати. Рег. № 014984 от 19.06.96			
<p>Редакционная коллегия: Чеботарев П.А., <i>главный редактор</i> Занько Н.П., Иванов В.Т., Каньшев В.С., Кувшинов В.Я., Куприянов В.В., Можаяев В.Е., Прохоров А.А., Трифионов Г.И.</p>		<p> Адрес редакции: 119119, Москва, Ленинский пр-т, 42, ВКП</p> <p> (095) 938-86-49, факс: 930-72-07, телекс: 111265 ВКП E-mail: info@vkr.ru</p> <p>В номере использованы сообщения агентств ИТАР-ТАСС, ИНТЕРФАКС, РИА "Новости"</p> <p>Подписано в печать 10.02.2005. Формат 60 x 84 ¹/₁₆. Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.</p>	