



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

В НОМЕРЕ:

- Профсоюзные и социальные вести
- Методология гендерной экспертизы законодательных актов
- Зарботная плата и затраты на рабочую силу в странах СНГ в 2003 г.
- Пенсионные реформы в Западной Европе и позиция профсоюзного движения
- Рассказываем о Совете профсоюзов Британского Содружества Наций

9 / 2004



**Взаимодействие
Консолидация
Профессионализм**

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРОФСОЮЗАМИ СИРИИ

В апреле состоялся официальный ответный визит делегации Федерации профсоюзов Беларуси в Сирийскую Арабскую Республику.

Он проходил в соответствии с коммюнике о сотрудничестве между Всеобщей федерацией рабочих профсоюзов Сирии и Федерацией профсоюзов Беларуси, подписанным в августе прошлого года в ходе пребывания в Беларуси делегации ВФРПС во главе с ее председателем **Мохаммедом Шабаном Азузом**.

В ходе визита состоялись переговоры с председателем сирийского профцентра, встреча **Леонида Козика** с заместителем генерального секретаря регионального руководства Партии арабского социалистического возрождения **Сулейманом Каддахой**. Члены делегации были приняты Премьер-министром Сирии **Наджи Аль Отри**, спикером Народного собрания (парламента) **Махмудом Аль Абрашем**, Министром труда **Сихам Далу**.

Встречи на столь высоком уровне – свидетельство того зна-

чения, которое придавали визиту не только профсоюзы, но и власти страны.

Параллельно с официальными встречами велась работа по секциям – председатели отраслевых профсоюзов и руководители предприятий ФПБ встречались и делились опытом работы со своими сирийскими коллегами.

По итогам визита делегации Федерации профсоюзов Беларуси в Сирийскую Арабскую Республику был подписан меморандум о сотрудничестве.

В нем идет речь об обмене опытом по совершенствованию работы профсоюзов, развитию сотрудничества между отраслевыми профсоюзами, региональными профорганами, первичными профсоюзными организациями и другими представительными организациями трудящихся. Стороны высказались за взаимное содействие в установлении и развитии контактов и сотрудничества с профсоюзными центрами других государств и международными профсоюзными объе-

динениями. Достигнута договоренность об установлении связей между подведомственными туристскими организациями, оздоровительными учреждениями, на

уровне которых разрабатываются и осуществляются специальные планы сотрудничества в соответствии с их функциями и направлениями деятельности.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

ПОКИНУЛИ ЗАСЕДАНИЕ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

7 апреля состоялось заседание Республиканской комиссии по коллективным переговорам, на котором среди других вопросов предстояло обсудить проблемы, поставленные Конфедерацией профсоюзов Республики Молдова в ходе митинга 26 февраля с.г.

На этом заседании предстояло принять к сведению тот факт, что КПРМ направила в адрес Международной организации труда жалобу, в которой приводятся факты вмешательства властных структур в деятельность профсоюзов, входящих в состав Конфедерации.

Во время обсуждения повестки дня председатель КПРМ **Петру Кирияк** выступил с заявлением, выразив неудовлетворение тем, что при оглашении вопросов

повестки дня главный координатор Комиссии **Валериан Кристя** обошел молчанием жалобу КПРМ.

Представители Конфедерации потребовали также объяснений по поводу нарушения сроков выполнения решения Комиссии от 28 января, согласно которому до 1 апреля предстояло обсудить вопрос об установлении минимальной заработной платы работников бюджетной сферы и конкретных сроков ее введения.

Все это послужило причиной того, что представители Конфедерации профсоюзов Республики Молдова покинули зал заседаний Комиссии, считая свое дальнейшее участие в обсуждении бесполезным.

◆ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

К ПРАЗДНИКУ И ТЕПЕРЬ ПРИНИМАЮТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, НО ДРУГИЕ

Тула. Во всех отраслях экономики области сложилась задолженность по заработной плате. Долги имеют 1104 предприятия и организации на сумму 668 млн.

руб., из них 209 млн. – работникам бюджетной сферы. По сравнению с 2003 г. задолженность значительно выросла.

Администрацией области при-

нято решение создать межведомственную комиссию из представителей работодателей, профсоюзов, работников прокуратуры, управления по налогам и сборам и наделить эту комиссию полномочиями самостоятельно рассматривать вопросы о предприятиях-должниках. Губернатор области поставил задачу к 1 мая выплатить долги бюджетникам по зарплате.

Астрахань. Проблемы ликвидации задолженности по зарплате бюджетников обсуждались на заседании Трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений.

Как заявил председатель Астраханского областного объединения организаций профсоюзов **Владимир Бородин**, этот

вопрос сильно беспокоит профсоюзы. В своем докладе он подчеркнул, что ситуация в последнее время заметно стабилизировалась, но нарушения прав работников в сфере оплаты труда продолжаются.

Выступление заместителя начальника Департамента финансов **Ольги Козаревой** было более оптимистичным. Она сообщила о том, что по состоянию на 1 апреля задолженности по заработной плате работникам бюджетных организаций регионального подчинения не имеется, за исключением учреждений здравоохранения, работающих в системе обязательного медицинского страхования, где долги составляют 8,4 млн. руб. К 1 Мая все обязательства будут выполнены, отметила О. Козарева.

ОКОНЧАТЕЛЬНЫЕ ВЫВОДЫ СДЕЛАЕТ КОМИССИЯ

Добыча угля на шахте “Тайжина”, где в результате взрыва метана погибли горняки, возобновится лишь после выяснения причин этой трагедии. Об этом заявил председатель Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности **Иван Мохначук** на месте трагедии в городе Осинники (Кемеровская область).

По предварительному мнению специалистов, отметил профлидер, трагедия произошла в результате неожиданного и мощного выброса метана объемом до 50 тыс. кубометров.

“Характерно, что буквально за несколько минут до выброса, судя по последнему сообщению из выработки, датчики не фиксировали опасную концентрацию газа”, – пояснил И. Мохначук.

Говоря о помощи семьям погибших шахтеров, он подчеркнул, что “на предприятии действует хороший коллективный договор, предусматривающий высокий уровень социальной защиты работников и их семей”.

“Согласно этому договору, каждой семье, потерявшей кормильца, будет выплачен его годовой заработок. Кроме того, по распоряже-

нию губернатора Кемеровской области **Амана Тулеева**, детям погибших горняков до достижения ими 18-летнего возраста будет выплачиваться специальное пособие”, – сообщил лидер Росуглепрофа.

Он отметил, что “никакой паники среди шахтеров нет, люди активно участвуют в аварийных работах, случаев отказа от дальнейшей трудовой деятельности на этом предприятии не зафиксировано”.

По словам **И. Мохначука**, “Тайжина” является одной из

лучших шахт Кузбасса. У нее большие перспективы, сказал он, предприятие оснащено современным высокопроизводительным оборудованием. Он подчеркнул, что “происшедшую здесь трагедию люди считают несчастным случаем, от которого, к сожалению, не застрахованы представители нашей профессии”.

“Тем не менее окончательные выводы на сей счет еще предстоит сделать по результатам работы комиссии”, – подчеркнул профлидер.

◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

ВОЗМОЖНО ОЧЕРЕДНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИЙ

Средний размер пенсии в Армении на 1 апреля составил около 8200 драмов (14,5 долл. США), сообщил председатель Государственного фонда социального страхования **Фрунзе Мушегян**. По его словам, год назад эта цифра равнялась 6200 драмам.

“Последний раз пенсии повышались 1 января 2004 г., когда размер пенсии на один год рабочего стажа был повышен с 120

до 140 драмов”, – отметил Мушегян.

Он считает, что при сохранении нынешних темпов развития экономики через несколько месяцев можно вновь рассмотреть вопрос о повышении пенсий.

Ф. Мушегян также сообщил, что если три года назад пенсии получали 556 тыс. человек, то сегодня пенсионеров стало меньше на 56 тыс.

◆ РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

РЕАЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

5 апреля в г. Хатлоне состоялось очередное заседание Трёхсторонней областной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На нем были обсуж-

дены итоги деятельности Хукумата (областная администрация), Союза работодателей и Совета профсоюзов по выполнению Трёхстороннего соглашения на 2003 г.

и первый квартал текущего года.

Участники заседания заслушали отчеты представителей сторон – участников Соглашения о работе по повышению жизненного уровня населения. В частности, были отмечены существенное сокращение задолженности по зарплате и увеличение в 2–3 раза оплаты труда в таких отраслях, как связь, промышленность, строительство. За указанный период создано более 1000 новых рабочих мест.

В три раза увеличилось количество детей, которые отдыхали в летних лагерях в области и за ее пределами.

В соответствии с указом Президента республики об объявлении Балжуанского района зоной отдыха и туризма начато строительство новых учреждений восстановления здоровья трудящихся и их детей. В других районах реставрируются существующие дома отдыха и профилактории. По

предложению профсоюзов, в прошлом году за короткие сроки был отремонтирован лагерь отдыха детей в Ромитском ущелье, где за три смены отдохнули 1600 детей.

Участники заседания с удовлетворением отметили заметное улучшение практики социального партнёрства. Так, по предложению профсоюзов, было подписано постановление Хукумата относительно выполнения требований Трудового кодекса Республики Таджикистан на предприятиях и в организациях и даны соответствующие поручения. Законодательный орган области принял постановление и обратился к профсоюзам с просьбой изучить положение с выплатой зарплаты, пенсий и пособий и внести предложения по его улучшению.

В настоящее время главная задача профсоюзов – всемерно содействовать приближению среднемесячной зарплаты к уровню прожиточного минимума.

◆ УКРАИНА

МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ БУДЕТ УЧТЕНО

В Украине будет создана Угольная компания, которой Министерство топлива и энергетики передаст все функции по управлению угледобывающими предприятиями, сообщил премьер-министр **Виктор Янукович**.

“Готовится указ Президента о создании Угольной компании. Задача – отработать этот указ, создать Угольную компанию, передать ей все хозяйственные функции и далее заниматься реформи-

рованием отрасли”, – сказал премьер, представляя в Киеве нового Министра топлива и энергетики **Сергея Тулуба**.

Среди других задач, которые необходимо решить в угольной отрасли, он выделил погашение в этом году долгов перед угольщиками.

В. Янукович также подчеркнул, что Минтопэнерго должно принимать свои решения по реформированию угольной отрасли с учетом мнения профсоюзов и ученых.

◆ **ПРОФСОЮЗЫ ЗА ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО**

ГЕНДЕРНАЯ ЭКСПЕРТИЗА ЗАКОНА И МЕТОДОЛОГИЯ ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

(На примере Российской Федерации)

Экспертиза законодательства – неотъемлемый этап и элемент как процесса создания закона, так и его применения.

Законодатель, создавая закон, должен неоднократно подвергать его самой разнообразной проверке. Понятно, что начинаться такая проверка должна с выявления наличия социально-экономической потребности в правовом регулировании той или иной сферы общественных отношений. Существенную помощь в этом вопросе ему могут и должны оказывать наука и общественные объединения. Применительно к гендерной проблематике речь может идти о женских (и пока немногочисленных мужских) общественных формированиях, а также профсоюзах.

Не менее важна экспертиза готовящегося законопроекта, уже находящегося на рассмотрении в парламенте, необходимость чего прямо предусмотрена в регламентах соответствующих палат. В практике работы Федерально-

го собрания РФ особую роль в этом играют так называемые парламентские слушания.

К сожалению, практика парламентаризма, и не только в нашей стране, свидетельствует, что уже созданные и вступившие в силу законы далеко не всегда совершенны. Это может быть выявлено в ходе их столкновения с реальной жизнью, т.е. в процессе правоприменения. К такому выводу могут прийти соответствующие государственные органы, вузы, научные учреждения, общественные объединения и заинтересованные граждане. В основе такого вывода должна лежать проведенная и оформленная в соответствии со сложившимися на практике, но пока еще, к сожалению, нормативно не закрепленными требованиями экспертиза того или иного конкретного закона либо группы законодательных и подзаконных актов, образующих институт, подотрасль либо отрасль законодательства.

Методология гендерной экспертизы

В принципе гендерная экспертиза законодательства, подобно экспертизе законодательства в области экологической или иной безопасности, не обладает какой-либо особой методикой проведения. Некоторые малосущественные различия связаны с тем, идет ли речь об экспертизе уже действующих законов либо находящихся в портфеле законодательного органа законопроектов. В последнем случае выбор объекта экспертизы как бы предрешен самим законодателем, равно как и круг организаций и лиц, ее проводящих.

Когда же речь идет об экспертизе уже действующего законодательства, как правило, самим экспертом, то конкретность и масштаб объектов анализа в значительной степени определяют детальность вносимых экспертом замечаний и предложений по совершенствованию законодательства.

В отдельных случаях результат экспертизы законодательства сам по себе может приобрести форму нормативного акта. Так, 20 ноября 1997 г. Государственная Дума одобрила Концепцию законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, которая была подготовлена группой экспертов по поручению Комитета Думы по правам женщин, семьи и молодежи. В этой весьма объемной по кругу

охваченных вопросов Концепции давался критический анализ проблемной ситуации в сфере гендерных отношений и внесены предложения по совершенствованию законодательства. К настоящему времени значительная часть этих предложений реализована.

Любая экспертиза законодательства конечной целью имеет повышение его эффективности, что может быть достигнуто путем сокращения излишней множественности нормативных актов, восполнения пробелов, устранения противоречивости между законами и тем самым упрочения системности законодательства. Отсюда следует, что одной из центральных задач, стоящих перед экспертом, должна быть проверка того, насколько точно и полно входит (а применительно к законопроекту – будет входить) данный закон в существующую систему законодательства на всех уровнях. Таких уровней, согласно теории права, три: иерархический, отраслевой и федеративный.

Однако проверке системности закона в названной последовательности уровней законодательства должно предшествовать еще одно необходимое действие эксперта. Эксперт обязан прежде всего убедиться в том, должно ли, а если нет, то может ли то или иное общественное отношение вообще регулироваться нормами права либо его регламентация возможна и наиболее целесооб-

разна без участия императивных либо диспозитивных норм права на уровне правил нравственности и морали.

Возьмем для примера отношения, связанные с заключением брачного договора, которые регулируются ст. 42 Семейного кодекса РФ. Согласно этой статье, супруги либо лица, вступающие в брак, вправе по своему усмотрению изменить договором многие предусмотренные СК РФ положения, касающиеся их имущественных прав и обязанностей, в том числе по взаимному содержанию, способам участия в доходах друг друга, порядке несения ответственности каждым из них в семейных расходах и др.

В то же время Семейный кодекс РФ (ст. 42) содержит весьма обширный перечень вопросов, которым в брачном договоре не место. Так, брачный договор не может ограничивать правоспособность и дееспособность супругов, а также их право на обращение в суд за защитой своих прав. Например, брачный договор не может содержать пункт, согласно которому для поступления жены на ту или иную работу требовалось бы согласие мужа. Подобное положение будет неправомерным и в том случае, если его включают, предположим, в коллективный договор, заключенный предпринимателями и профсоюзами в сфере индустрии развлечений.

Недопустимо, согласно СК РФ, регулировать в брачном до-

говоре также личные неимущественные отношения между супругами, права и обязанности супругов в отношении детей и ряд других положений. В этой части ст. 42 СК РФ не обладает, на наш взгляд, нужной определенностью. Не ясно, например, можно ли в брачном договоре супругов, принадлежащих к разным конфессиям, предусмотреть, по правилам какой религии они собираются воспитывать своих детей.

При всех условиях следует помнить, что целесообразность, а с ней и правомерность включения того или иного правила в брачный договор, а тем более регулирующий порядок заключения брачных договоров нормативный акт зависят, помимо прочего, и от того, можно или нельзя будет в случае несоблюдения этого положения брачного договора добиться через суд его принудительного исполнения. Последнее относится, например, к попытке закрепить в брачном договоре обязанность супругов любить друг друга до смерти одного из них, хотя такое пожелание явно выходит за границы правового поля.

Анекдотичность такого рода примеров не должна заслонять безусловную обязанность лица, проводящего экспертизу закона, иного нормативного акта или нормативного договора, проверять, идет ли речь об отношениях, относящихся к сфере правовой либо моральной (нравственной) регламентации.

Проверка системности иерархической структуры законодательства по вопросам гендерного равенства

Согласно ч. 1 ст. 15 Конституции РФ Конституция страны занимает в иерархической структуре законодательства наиболее высокое место. Она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Все прочие законы и иные правовые акты, издаваемые в Российской Федерации, будь то на федеральном или региональном уровне, не должны противоречить Конституции РФ.

Отсюда следует, что проверка системности иерархической структуры законодательства прежде всего должна начинаться с анализа соотношения норм подвергающегося экспертизе закона или иного нормативного акта положениям Конституции РФ. При этом специфика гендерной экспертизы состоит в том, что тот или иной закон либо подзаконный акт должен одновременно подвергаться проверке в свете не одной, а двух статей Конституции России. Второй статьей, во взаимодействии с которой должна проводиться гендерная экспертиза, всегда должна выступать ч. 3 ст. 19 Конституции РФ, согласно которой “мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации”.

Именно в этом состоит главный практический смысл отнесения проектом Федерального закона “О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации”, принятым Государственной Думой в первом чтении, к основным направлениям государственной гендерной политики: “проведение гендерной экспертизы нормативных правовых актов, принимаемых органами государственной власти” (ст. 3).

В определенном плане лицо (организация), осуществляющее гендерную (равно как и любую иную) экспертизу законодательства, идет по пути проверки конституционности законодательных актов, не обладая при этом, однако, полномочиями, принадлежащими в этом вопросе Конституционному суду РФ.

Прямое расхождение норм того или иного закона с конституционными положениями – явление довольно редкое. Однако привлечение к их анализу одновременно и ч. 3 ст. 19 Конституции РФ нередко существенно меняет оценку их правомерности и конституционности рассматриваемых норм.

Проверка системности отраслевой структуры законодательства по вопросам гендерного равенства

Часть 2 ст. 15 Конституции РФ обязывает органы государственной власти, органы местного самоуправления, граждан и их объединения соблюдать не только Конституцию, но и законы. Поэтому при проверке системности отраслевой структуры законодательства по вопросам гендерного равенства одной из центральных задач эксперта должен быть анализ соответствия проверяемого нормативного акта основам законодательства или кодексу по той или иной отрасли законодательства. Примеры расхождения такого рода, как ни странно, можно найти не только в ведомственных нормативных актах, но даже и в самих статьях Конституции РФ.

Так, согласно ст. 38 Конституции РФ, “материнство и детство, семья находятся под защитой государства”, а “забота о детях, их воспитание – равное право и обязанность родителей”. Из сопоставления названных частей ст. 38 видно, что в первой части отсутствует упоминание о защите отцовства, необходимость чего должна вытекать из смысла второй части той же статьи. Скорректировано это расхождение было лишь в принятом 29 декабря 1995 г. Семейном кодексе РФ. СК РФ открывается словами: “Семья, материнство, отцовство и детство в Российской Федерации находят-

ся под защитой государства” (ч. 1, ст. 1).

Расхождение с Конституцией РФ и регламентирующими трудовые отношения кодексами нередко встречается в ведомственных актах и в коллективных договорах.

Так, в 1995 г. в ходе проверки Генеральной прокуратурой РФ соблюдения законности в Республике Коми были выявлены факты включения в коллективные договоры антиконституционных и расходящихся также с КЗоТ РФ положений, согласно которым в случае нехватки денежных средств для выплаты зарплаты всем работникам леспромхоза сначала деньги выплачиваются работающим мужчинам, а лишь потом – женщинам.

Осенью 2001 г. в центральных газетах появилась информация об издании Управлением делами правительства Саратовской области распоряжения, регламентирующего форму одежды, в которой служащие – мужчины и женщины – должны независимо от погоды являться на работу, даже если это и не вызывается спецификой их работы. В последнем случае требования к форме одежды работников могли бы быть закреплены в коллективном договоре.

Следует иметь в виду существенное новшество, возникшее ныне в области социального парт-

нерства в сфере труда. При коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений путем заключения Генерального соглашения на 2002–2004 гг.

впервые было включено требование внедрения системы гендерного анализа при экспертизе проектов законодательных актов и социально-экономических программ.

Проверка системности федеративной структуры законодательства по вопросам гендерного равенства

Экспертиза системности иерархической и отраслевой структур законодательства по вопросам гендерного равенства может и должна проводиться как на федеральном, так и на региональном уровне. В последнем случае эта задача во многом облегчается наличием в значительной части субъектов РФ законов о нормативных правовых актах соответствующих регионов. На федеративном уровне аналогичный закон не может “прорваться” через бюрократические препоны парламента уже не одно десятилетие.

Серьезные трудности нередко возникают на практике при определении того, относится ли регламентация конкретного вопроса, касающегося гендерного равенства, к исключительной компетенции и сфере ведения Федерации в целом, исключительной компе-

тенции регионов или в сфере их совместного ведения. Причина сложностей такого рода в недостаточной точности соответствующих формулировок статей 71 и 72 Конституции РФ. Так, согласно пункту “в” ст. 71, в ведении РФ находятся “регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина”, тогда как пунктом “б” ст. 72 Конституции РФ “защита прав и свобод человека и гражданина” отнесена к совместному ведению РФ и ее субъектов. Толковать это различие можно весьма произвольно.

Тем не менее в спорных случаях в задачу эксперта должно входить инспирирование опротестования того или иного спорного, с точки зрения гендерного равенства, нормативного акта в суд, который может приостановить его действие.

Экспертиза законодательства по вопросам гендерного равенства в свете ч. 4 ст. 15 Конституции РФ

Конституция РФ 1993 г. ввела не известное ранее российскому законодательству правило. Соглас-

но ч. 4 ст. 15 Основного закона, “общепризнанные правила и нормы международного права и меж-

дународные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы”, а последние к тому же обладают приоритетом перед нормами национального законодательства.

Наличие в Конституции РФ такой нормы во многом облегчает практическую задачу проведения экспертизы законодательства (как федерального, так и регионального) под углом зрения соблюдения в нем принципа гендерного равенства, позволяя эксперту сопоставить анализируемые правила федерального или регионального закона с весьма конкретными нормами ратифицированных нашей страной универсальных или региональных конвенций (договоров). В первую очередь речь может идти об использовании для этих целей ратифицированной еще в 1980 г. нашей страной Конвенции ООН 1979 г. “О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин”.

Ратифицировав Конвенцию ООН 1979 г., наша страна взяла на себя обязанность “принимать все меры, включая законодательные, для отмены и изменения законов, обычаев и практики, которые являются дискриминационными в отношении женщин” (ст. 2, п. “f”).

Понятно, что в ходе гендерной экспертизы законодательства возможна и желательна ссылка и на другие универсальные, региональные и отраслевые международные документы.

Особо интересен в этой связи Протокол № 12 от 4 ноября 2000 г.

к Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г., устанавливающий общий запрет дискриминации (ст. 1), исходя из того, что все люди равны перед законом и имеют право на равную защиту закона. Вместе с тем в преамбуле Протокола всеобщее запрещение дискриминации рассматривается как один из путей обеспечения равенства всех людей. Поэтому подчеркивается, что принцип недискриминации не препятствует государствам-участникам принимать меры, направленные на обеспечение полного и действительного равенства, если они имеют объективное и разумное обоснование.

По смыслу эта норма Протокола идентична ст. 4 Конвенции ООН 1979 г. “О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин”, признающей допустимым законодательное выравнивание не только прав и свобод, но и возможностей их реализации женщинами и мужчинами.

Весьма плодотворной, с точки зрения защиты прав женщин и гендерного равноправия, является также сопоставление законов и ведомственных актов с нормами конвенций специализированных учреждений ООН, в частности Международной организации труда и Всемирной организации здравоохранения.

*Светлана Поленина,
профессор, д.ю.н.,
заведующая сектором
Института государства
и права РАН*

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ЗАТРАТ НА РАБОЧУЮ СИЛУ В СТРАНАХ СНГ В 2003 г.

В последнее время в государствах Содружества наблюдается некоторая стабилизация экономических процессов, что выражается в устойчивом росте объемов валового внутреннего продукта и промышленного производства. Однако возникшие экономические возможности не были в полной мере использованы для решения важнейших социальных задач и повышения уровня жизни населения. По-прежнему за чертой бедности в странах СНГ находятся и борются за свое выживание более 60 млн. человек и среди них большую часть составляют работающие. Поэтому сегодня ликвидация бедности является приоритетной задачей деятельности профсоюзов в наших странах. Важнейшее направление этой работы – борьба за радикальное повышение заработной платы.

Несмотря на то что в 2003 г. во всех странах СНГ возросла как номинальная, так и реальная заработная плата, она по-прежнему остается крайне низкой.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по странам СНГ в 2003 г.

	Единиц нац. валюты	2003 г. в % к 2002 г.	В долл. США	Реальная заработная плата в % к:		Соотно- шение с прожи- точным миниму- мом ¹ (%)
				2002 г.	1991 г.	
Азербайджан, манатов	383000	121	78	119	88	–
Армения, драмов	32500	121	56	115	54	–
Белоруссия, бел. рублей	253500	132	122	103	132	237
Казахстан, тенге	23300	115	156	108	63	454

	Единиц нац. валюты	2003 г. в % к 2002 г.	В долл. США	Реальная заработная плата в % к:		Соотношение с прожиточным минимумом ¹ (%)
				2002 г.	1991 г.	
Киргизия, сомов	1922	119	44	115	–	126
Молдавия, лей	900	130	65	116	48	73
Россия, рублей	5512	126	180	110	67	239
Таджикистан, сомони	47	144	15	123	11	–
Украина, гривен	462	123	87	117	55	126

¹ Киргизия и Молдавия – с минимальным потребительским бюджетом.

Органы статистики дают картину повышения реальной заработной платы во всех странах СНГ, т.е. с учетом роста цен. Однако анализ, проведенный специалистами ВКП, покупательной способности среднемесячной заработной платы (рассчитанной на основании набора

	Количество продуктовых наборов ¹ , которое можно было приобрести на среднемесячную заработную плату			Рост (+), снижение (–) покупательной способности заработной платы	
	в декабре 1991 г.	в декабре 2002 г.	в декабре 2003 г.	2003 г. к 1991 г.	2003 г. к 2002 г.
Азербайджан	12	7	8	–4	+1
Армения	17	7	8	–9	+1
Белоруссия	52	16	14	–38	–2
Казахстан	32	20	18	–14	–2
Киргизия	23	5	5	–18	0,0
Молдавия	34	9	8	–26	–1
Россия	43	18	17	–26	–1
Таджикистан	19	2	2	–17	0,0
Украина	34	10	11	–23	+1

¹ Расчет по продуктовому набору из 9 социально значимых продуктов: 1 кг – говядины, масла животного и растительного, сахара, пшеничного хлеба, картофеля, свежей капусты, 1 литр молока, десяток яиц.

жизненно необходимых продуктов питания) показывает, что в ряде стран она снизилась (Белоруссия, Казахстан, Молдавия, Россия), а в других – осталась на уровне прошлого года (Киргизия, Таджикистан) или практически не изменилась.

Такое расхождение в оценке уровня реальной заработной платы, по официальной статистике и проведенным расчетом, связано, на наш взгляд, с методологией расчета. Например, в России органы статистики при расчете инфляции берут цены не только на товары и услуги, входящие в прожиточный минимум (минимальный потребительский бюджет), а на широкий ассортимент продукции (412 наименований товаров и услуг). В него включаются предметы роскоши и иные товары, которыми пользуется очень небольшая группа населения и цены на которые или стабильны, или снижаются. Указанное снижение сглаживает рост цен на основные продукты питания и услуги. Так, в России при инфляции в 12% за 2003 г. рост цен на хлеб составил 30%, на жилищно-коммунальные услуги 31%; в Белоруссии при инфляции в 25% цены на электроэнергию возросли на 48%, на отопление – на 75, на газ – на 49% и т.п. И получается, что реальная заработная плата у большинства трудящихся растет не в тех размерах, которые показывает статистика. Это дает и сравнение роста (снижения) стоимостного выражения набора товаров и услуг, входящих в прожиточный минимум и сводного индекса потребительских цен, рассчитанного органами статистики.

Применение такой методики искажает реальный рост индекса потребительских цен и оценку уровня реальной заработной платы. Профсоюзам, на наш взгляд, следовало бы обратить на это внимание и в рамках трехсторонних переговоров определиться по порядку (методологии) счета.

Что касается самого размера заработной платы, то он колеблется в государствах Содружества от 70 центов до 8 долл. США в день. Следует отметить, что на содержание единицы крупного рогатого скота в благополучной Европе тратится 2,2 доллара в сутки. В большинстве стран СНГ среднемесячная заработная плата не намного превышает прожиточный минимум, а в Молдавии на 27% ниже минимального потребительского бюджета, который по своему составу и нормам практически соответствует прожиточному минимуму.

Входящий в прожиточный минимум набор продуктов питания настолько мал, что, если в течение длительного времени человек будет питаться только этими продуктами, то, по мнению специалистов, в его организме начнутся необратимые процессы, ведущие к росту заболеваемости.

Практически во всех государствах Содружества профсоюзы борются за повышение уровня зарплаты. Так, ФНПР поставила на 2003–

2004 г. задачу перед своими членскими организациями добиваться через систему колдоговоров и соглашений повышения средней заработной платы до уровня, превышающего прожиточный минимум не менее чем в 4 раза. Сейчас эта работа проводится.

Однако профсоюзы встретили жесткое сопротивление своим требованиям. Со стороны государственных органов увеличение заработной платы рассматривается как главный фактор инфляции, и этим обосновывается предложение о необходимости сдерживания ее роста.

Думается, что эта позиция ошибочна, поскольку доля заработной платы в себестоимости продукции на предприятиях многих отраслей незначительна и ее увеличение не должно привести к адекватному росту цен. К тому же доля оплаты труда в ВВП составляет в Азербайджане – 20%, Армении и Украине – 42, Белоруссии – 48, Казахстане – 32, Киргизии – 27, Молдавии – 36, России – 47, Таджикистане – 24, тогда как в развитых странах с рыночной экономикой – 55–60%.

Кроме этого, профсоюзам рекомендуется рассмотреть предложение о повышении заработной платы в меру роста производительности труда. Делается ссылка, что в последние годы в ряде стран СНГ рост заработной платы опережал рост производительности труда, что неприемлемо для экономики.

Всем известно положение из политэкономии, что зарплата должна расти в соответствии с ростом производительности труда. Но, как показывает анализ, за годы реформ зарплата во многих государствах Содружества снизилась гораздо значительнее, чем производительность труда и другие макроэкономические показатели. Сегодня она во многих случаях не обеспечивает даже покрытие расходов прожиточного минимума. И, наверное, сначала надо обеспечить то же политэкономическое положение по восполнению затрат на содержание и воспроизводство такого фактора, как рабочая сила, а затем уже выдерживать и пропорции с производительностью труда.

Следует иметь в виду, что суммарные затраты работодателя на содержание рабочей силы (включая оплату труда, расходы на профессиональное обучение, социальное обеспечение и страхование, культурно-бытовое обслуживание и пр.) также невелики и намного меньше, чем в странах с развитой рыночной экономикой. Так, затраты на рабочую силу в расчете на один отработанный час в промышленности в Германии составили 23 долл., Японии – 22, США – 20 долл., в то время как в Белоруссии – 0,97 долл., а в России – 1,8 долл.

Сегодня в странах СНГ практически разрушен прежний институт социальных гарантий трудящихся, что ведет к дальнейшему ухудшению их качества жизни. Расходы на социальное обеспечение работников (отчисления по различным социальным программам в целях обес-

печения пособий работникам в связи с болезнью, старостью, инвалидностью, безработицей и т.д.) составляют в затратах на содержание рабочей силы от 15–19% в Армении, Казахстане, Киргизии, Таджикистане; 21–23 – в Азербайджане, Молдавии; до 24–26 – в Белоруссии, России и Украине. В общей сумме этих затрат 91–99% – обязательные отчисления и только 1–9% – выплаты, произведенные по инициативе предприятия.

Постепенно сокращаются затраты работодателей по обеспечению своих работников жильем (затраты на содержание жилого фонда, безвозмездные субсидии на приобретение жилья и т.п.). На их долю приходится менее одного процента всех затрат на содержание рабочей силы (в Азербайджане и Белоруссии – 1,2%).

На низком уровне остаются в странах СНГ также расходы на культурно-бытовое обслуживание работников – от 0,1–2,4%.

Сегодня многие работодатели столкнулись с проблемой дефицита квалифицированной рабочей силы. Тем не менее они продолжают экономить на профессиональном обучении своих работников, доля расходов на которое в общей сумме затрат на содержание рабочей силы ничтожно мала и колеблется по странам Содружества от 0,1 до 0,7%.

Все это свидетельствует о том, что затраты работодателя на содержание рабочей силы не покрывают размера средств на ее воспроизводство. И основная доля этих затрат сегодня покрывается за счет заработной платы.

Уровень заработной платы во многом зависит от гарантированного государством минимального размера оплаты труда. Последний колеблется от 2 долл. в Таджикистане и Киргизии до 35 долл. в Казахстане. В принципе то, что в наших странах называется минимальной заработной платой, по своей экономической сути давно таковой не является. На нее в большинстве стран СНГ в месяц можно приобрести всего лишь 1–5 наборов основных продуктов питания, а в Киргизии и Таджикистане только определенную часть этого набора.

Как показывает анализ, за последние несколько лет в размере минимальной заработной платы не произошло каких-либо существенных изменений. Ее рост за последние четыре года составил всего по странам СНГ от 1,5 долл. в Таджикистане до 19 долл. в Белоруссии. В Армении и Киргизии за это время она вообще не пересматривалась. В начале 2004 г. под давлением профсоюзов был пересмотрен в сторону увеличения размер минимальной заработной платы в Армении, Казахстане и Таджикистане. В Киргизии увеличение МРОТ планируется осуществить не ранее чем через полтора-два года.

Возможности государств Содружества по повышению минимального размера оплаты труда сдерживаются отсутствием бюджетных

**Минимальный размер оплаты труда в странах СНГ
в декабре 2003 г.**

	Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)		Декабрь 2003 г. в % к декабрю 2002 г.	Соотношение МРОТ в %		Кол-во прод. наборов ¹ , которое можно приобрести на один МРОТ
	единиц нац. валюты	долл. США		с прожиточным минимумом (ПМ)	с сред. номин. зарплатой (СЗП)	
Азербайджан, манатов	45000	9	164	38	13	1
Армения, драмов	5000	9	100	–	14	1
Белоруссия, бел. руб.	47910	22	236	42	21	3
Казахстан, тенге	5000	35	120	95	22	4
Киргизия, сомов	100	2	100	6 ²	5	1/4
Молдавия, лей	100	8	100	8 ²	11	1
Россия, рублей	600	20	133	26	10	2
Таджикистан, сомони	5	2	125	–	12	1/5
Украина, гривен	205	38	124	56	44	5

¹ Расчет по продуктовому набору из 9 социально значимых продуктов: 1 кг – говядины, масла животного и растительного, сахара, пшеничного хлеба, картофеля, свежей капусты, 1 литр молока, десяток яиц.

² В % к МПБ.

средств. Этот универсальный аргумент, учитывая немалые средства, накопленные в бюджетах, а также успехи экономики в странах СНГ, выглядит сегодня не убедительно. Например, в Киргизии в 2003 г. профицит госбюджета (превышение доходов над расходами) составил 11 млн. долл., в Азербайджане – 20 млн. долл., в России – 5 млрд. долл., в Украине – 788 млн. долл., в Казахстане – 668 млн. долл., Молдавии и Таджикистане соответственно 7 и 26 млн. долларов.

Во всех странах Содружества установленный государством размер минимальной заработной платы ниже прожиточного минимума, и только в Казахстане удалось приблизиться к этому нормативу. Думается, необходимо принять все меры, чтобы в ближайшие годы довести минимальную заработную плату до прожиточного минимума. Профсоюзам целесообразно максимально сконцентрировать свои усилия на решении этой задачи. При этом следует иметь в виду, что в Европейской социальной

хартии предусмотрено, что минимальная заработная плата должна быть в 2,5 раза выше прожиточного минимума работающего человека.

Одна из тревожных продолжающихся тенденций – усиление дифференциации по зарплате и доходам в целом. По данным статистики, увеличивается расслоение между бедными и богатыми (имеется в виду соотношение доходов 10% населения “верхней” и “нижней” групп). Состоятельные граждане богатеют быстрее, чем улучшается материальное положение малоимущих.

Отраслевая дифференциация заработной платы в 2003 г., как и в предыдущие годы, по-прежнему характеризовалась более высоким ее уровнем в промышленности, строительстве и на транспорте, чем в сельском и лесном хозяйстве, а также в социальных отраслях – здравоохранении, образовании, культуре и искусстве. Межотраслевое соотношение самой высокой и самой низкой заработной платы составило в Армении – 9 раз, в Белоруссии – 3 раза, в России – 7 раз, в Таджикистане – 11 раз.

В большинстве стран в промышленности наиболее высокооплачиваемыми были работники топливной промышленности, черной и цветной металлургии, электроэнергетики. Значительно ниже, чем в целом по промышленности, оплачивались занятые в машиностроении и металлообработке, лесной и деревообрабатывающей промышленности, производстве строительных материалов, легкой, микробиологической, мукомольно-крупяной и комбикормовой промышленности.

Самый высокий уровень заработной платы во всех странах сохраняется в отрасли “Кредитование, финансы, страхование, пенсионное обеспечение”, один из самых низких – в бюджетных отраслях. Здесь речь идет об откровенно заниженной оплате труда работников социально-культурных отраслей, низких размерах средств, выделяемых из бюджетов на эти цели.

В странах СНГ не ликвидирована задолженность по заработной плате (за исключением Белоруссии). Не выполняются национальные законы, включая ратифицированные международные акты (Конвенция МОТ № 95 “Об охране заработной платы”).

Сумма задолженности по заработной плате (по кругу наблюдаемых отраслей) на конец 2003 г. оценивалась в Молдавии в размере 20,3% месячного фонда заработной платы, Киргизии – около 50%. В России суммарная задолженность (по кругу предприятий, имеющих таковую) превысила месячный фонд заработной платы в 1,8 раза.

Значительная доля задолженности по заработной плате по-прежнему концентрируется в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве. Не ликвидирована задолженность и перед работниками социальных отраслей.

**Задолженность по выплате заработной платы
в ряде стран СНГ в 2003 г. (на начало месяца)**

	Январь		Декабрь		Январь в % к декабрю (расчет по нац. валюте)
	в нац. валюте	млн. долл. США	в нац. валюте	млн. долл. США	
Армения (млн. драмов)	15588	27	17318	30	111
Белоруссия (млрд. бел. руб., на конец месяца)	25,9	13	0,0	0,0	–
Киргизия (млн. сомов)	341,5	7	–	–	–
Молдавия (млн. лей)	–	–	175,7	13	–
Россия (млрд. руб.)	30,6	962	24,4 ¹	830	80
Таджикистан (млн. сомони)	27,6	9	28,0	9	101,4
Украина (млн. гривен)	2313,5	434	2123,6	398	92

¹ На 1 января 2004 г.

Несмотря на сокращение задолженности по заработной плате, она еще велика. Например, в России к началу 2004 г. задолженность составила 2,3 млрд. руб. из-за недофинансирования из бюджетов всех уровней и 22,1 млрд. руб. – из-за отсутствия собственных средств. Из общего объема задолженности из-за бюджетного недофинансирования 12,4% приходилось на федеральный бюджет и 87,6% – на бюджеты субъектов Российской Федерации и местные бюджеты.

2003 г. не внес каких-либо реально ощутимых изменений в положение трудящихся государств Содружества. Осталось много нерешенных проблем, важнейшая из которых – практическая реализация в наших странах основного требования профсоюзов “Достойный труд – достойная заработная плата”. Это задача настолько глобальна, что для ее решения необходима консолидация всего общества. Власть и бизнес должны стать социально ответственными. Такова принципиальная позиция профсоюзов, которую ВКП довела до сведения представителей власти и бизнеса, принимая участие в работе VII Международного Петербургского экономического форума и Международного конгресса промышленников и предпринимателей в прошлом году.

*Социально-экономический отдел
Исполкома ВКП*

ПЕНСИОННЫЕ РЕФОРМЫ В СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ И ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

В последние годы в большинстве западноевропейских стран пенсионные проблемы все чаще встают в центр общественных дискуссий, прежде всего в связи с тем, что, начиная с конца прошлого столетия, власти этих стран проводят или намечают

тально происходящий в развитых странах процесс старения населения.

Вот некоторые цифры на сей счет, взятые из данных Международной организации труда: в 1995 г. людей в возрасте свыше 60 лет было в мире более 1,2 млрд.

**Доля лиц 60 лет и старше
в % к общей численности населения**

	1980 г.	2000 г.	2050 г. (прогноз)
Западная Европа	22,5	23,7	47
Европа в целом	18,9	21,7	47,5
Россия	15,0	18,1	41,2
Украина	17,9	20,8	45,3
Беларусь	16,2	20,1	41,8

реформы своих пенсионных систем, причем такие реформы фактически приводят к ущемлению прав пенсионеров.

Как объясняется необходимость реформ?

Обычно в качестве основной причины выдвигается действи-

При этом средняя продолжительность жизни достигнет в странах Европейского Союза 75 лет у мужчин и 82 – у женщин.

Приводим также данные по некоторым наиболее развитым странам мира, разработанные в Российской академии наук.

**Доля лиц 65 лет и старше
в % к общей численности населения**

Страны	Годы				
	1950	1970	1990	2000	2050 (прогноз)
Великобритания	10,7	13,0	15,1	14,5	18,7
Германия	9,4	13,2	5,5	17,1	28,5
Дания	9,1	12,3	15,3	14,9	23,2
Нидерланды	н/д	н/д	12,7	13,5	25,6
Норвегия	9,6	14,0	18,6	15,2	21,9
США	8,1	9,8	12,5	12,2	19,3
Финляндия	6,7	7,0	9,5	14,4	22,7
Франция	11,3	12,9	13,8	15,3	22,3
Швеция	10,3	13,7	17,7	16,6	21,4
Япония	5,2	7,1	11,4	15,2	22,3

В конце столетия стали подсчитывать количество пожилых людей, приходящихся на одного работающего, т.е. число лиц, которых работник как бы содержит, кроме самого себя. В Швеции, скажем, в 1950 г. данный коэффициент составлял 0,65, в 1970-м – 0,71 и после этого существенно не менялся. Однако если приведенный выше прогноз сбудется, “нагрузка” на работающего возрастет в полтора раза. Может быть, неслучайно именно в этой стране стали говорить об опасности возникновения “дискриминации по возрасту” в дополнение к неравенству по гендерному, расовому, национальному и иным признакам.

Следует отметить, что пенсионные расходы составляют существенную долю валового внутреннего продукта развитых стран,

особенно западноевропейских: в Италии в 2002 г. – 15,1% ВВП, Франции – 13,5, Нидерландах – 13,3, Германии – 13, Швеции – 12,3, Британии – 11,5%.

Однако, с нашей точки зрения, наряду с объективным фактором старения населения планеты и особенно ее самой развитой части, не менее важно и другое. Глобализация экономики обострила проблемы, связанные с конкурентоспособностью предприятий, отраслей и целых стран и породила у многих из них стремление повысить ее за счет сокращения издержек “непроизводительного” характера, в первую очередь социальных. Это действует и на профсоюзных лидеров. Скажем, генеральный секретарь Европейской конфедерации профсоюзов **Дж. Монкс** в 2003 г. заявил, что

перед лицом снижения конъюнктуры в Евросоюзе был бы готов “пойти на определенные меры в пенсионной области, чтобы облегчить финансовое положение стран ЕС”. Правда, одновременно он выдвинул идею заключения “пенсионного Маастрихта”, т.е. юридически обязательного договора, закрепляющего права престарелых граждан стран ЕС.

Анализируя данную проблему, шведский исследователь **Й. Пальме** писал в своей книге “Североевропейская модель и модернизация социальной защиты в Европе”, что сама по себе глобализация не угрожает существующим схемам пенсионного обеспечения в высокоразвитых странах, но их необходимо приспособлять к ее последствиям, и рекомендовал с этой целью усиливать элементы государственного участия в экономическом развитии, а работодателям советовал следовать “принципу Робина Гуда”, т.е. помогать социально слабым слоям населения, и прежде всего пенсионерам и безработным.

Следует отметить, что в некоторых странах пенсионные реформы обосновываются и идеологическими соображениями: принятое в 60–70-х гг. прошедшего столетия пенсионное законодательство объявляется “слишком социалистическим” наряду с введенным тогда же дешевым здравоохранением, общедоступным образованием, строительством низкооплачиваемого жилья и т. п. После развала социалистической

системы в мире все это-де стало анахронизмом и подлежит коренному изменению.

Мнение международных организаций

Растущее внимание уделяют пенсионной проблематике ООН и МОТ.

В 1991 г. ООН приняла Декларацию принципов, касающихся людей старшего возраста. В ней содержатся следующие права этой категории лиц:

- на достойную жизнь без опасности быть подвергнутыми физическим и ментальным посягательствам;

- на обеспечение, независимое от их экономического положения или местопребывания;

- на активное участие в формировании общества и принятии решений, непосредственно затрагивающих их благосостояние;

- на проживание в своем доме до тех пор, пока это возможно;

- на медицинское обслуживание, способствующее сохранению или обретению ими достойного физического и ментального здоровья;

- на уход, дающий им обеспеченность, реабилитацию и социальное и ментальное стимулирование в гуманной, защищенной среде;

- на основополагающую свободу самостоятельного выбора получения ухода в лечебном учреждении или на дому;

- на развитие своего потенциала путем участия в социальной и культурной деятельности.

К сожалению, данный документ недостаточно известен в мире, в том числе в странах СНГ.

В апреле 2002 г. ООН провела в Мадриде конференцию по вопросам старения населения планеты. В связи с данным мероприятием профсоюзы выдвинули требования “глобализации прав человека”, усиления борьбы с мировой нищетой, “построения общества для людей всех возрастов”, проведения политики укрепления человеческого достоинства. В подкрепление этих требований в Мадриде была проведена массовая международная манифестация.

В 1995 г. МОТ опубликовала документ, в котором рекомендовала следующие методы решения пенсионных проблем: назначение пенсий вне прямой связи с возрастом, а исходя в первую голову из срока выплаты взносов в пенсионный фонд; поощрение создания систем досрочного пенсионирования; предоставление трудящимся предпенсионного возраста возможности частичной занятости, в том числе для подготовки полноценной замены им после ухода на пенсию и ради уменьшения шокового воздействия на них прекращения трудовой деятельности; предоставление работникам предпенсионного возраста права получать повышение квалификации до самого момента окончания трудового процесса.

В ежегодном Докладе МОТ о положении в мире труда за 2000 г. сформулированы также “общие задачи” в пенсионных вопросах.

Это – расширение охвата пенсионным обслуживанием всех слоев и членов общества; гарантия от нищеты в пожилом возрасте и в случае потери кормильца семьи; предоставление пенсионеру дохода, компенсирующего потерю заработка при добровольном или недобровольном уходе на пенсию; создание систем индексации, хотя бы частично снижающей потери от инфляции или иных причин ухудшения жизненных условий пенсионеров; развитие дополнительных пенсионных схем на базе добровольного страхования. При этом напоминалось, что во многих странах Африки и Азии (в частности, в Индии) пенсионным страхованием охвачено менее 10% населения и что, с другой стороны, в развитых странах принимаются меры к расширению охвата им таких растущих слоев общества, как, например, самозанятые, т.е. малые предприниматели, не эксплуатирующие чужого труда. Разумеется, во всей статистике МОТ не учитывается множество работников “неформального” сектора экономики.

Системы пенсионного обеспечения в странах ЕС

Усиливается внимание к пенсионной проблеме и в Европейском Союзе. Еще в Хартии основных социальных прав трудящихся ЕС, принятой главами государств и правительств Европейских Сообществ в 1989 г., было зафиксировано “право пожилых людей на достойный уровень жизни на пен-

сии”. В более поздних принципиальных документах Евросоюза пенсионным проблемам также уделено достаточное место.

Весьма важным следует признать положение, утвержденное в ЕС, о том, что с 1 марта 2002 г. пенсионер – гражданин любой страны – члена Евросоюза сохраняет все положенные ему пенсионные льготы в случае его переезда на жительство в другую страну ЕС.

Тем не менее, по данным известной социологической службы “Евробарометр”, в конце 1999 г. “полностью довольны” своим положением были 27% опрошенных пенсионеров в Испании, 24 – в Дании, 21% в Британии. В то же время только 7% – в Греции, по 9% – в Германии и Бельгии и даже в таком “социальном государстве”, как Швеция, – лишь 13% респондентов. Удовлетворены же “в общем и целом” собственной ситуацией были 32% пенсионеров стран ЕС. Видимо, после его расширения цифры будут ниже.

Пенсионные системы в странах Западной Европы по многим положениям сегодня значительно различаются, несмотря на старания органов Евросоюза “гармонизировать” их. Тем не менее можно попытаться как-то обобщить основные принципы, на которых они строятся.

В большинстве этих стран имеются, как правило, небольшие по размеру государственные пенсии, призванные как бы гарантировать пенсионеру возможность

существования (“социальные”, “народные” пенсии и т.п.). Близки к данной задаче и некоторые “специализированные” пенсионные фонды, к примеру, имеющиеся во Франции особые пенсионные кассы для сельхозтрудящихся, работников малых и средних предприятий и т.п. Эта часть пенсионной системы не ставится под сомнение в ходе проводимых или планируемых в настоящее время реформ.

Вместе с тем основными являются системы, основанные на учете стажа работы трудящегося и получаемой им в течение трудовой жизни или в наиболее благоприятные для него периоды зарплаты. Такой подход давал возможность, например, шведскому и итальянскому рабочему получать пенсию в размере до 80% высшего уровня прежнего заработка. Именно на изменение данного принципа и вытекающих из него положений пенсионных законодательств направлены основные усилия реформаторов.

Прежде всего речь идет о полной замене зарплаты в качестве базы расчета пенсии объемом и продолжительностью выплаты взносов в пенсионные кассы или фонды. Так, в Швеции, согласно положениям пенсионной реформы 1999 г., для всех граждан установлен взнос в пенсионный фонд, равный 18,5% получаемого ими дохода (включая зарплату), половину которого (9,25%) вносит сам трудящийся, а другую – работодатель. В Испании по реформе

1997 г. трудовая пенсия рассчитывается, исходя из суммы взносов в пенсионный фонд за последние 15 лет трудового стажа. Правда, в отдельных странах (Дания, Исландия) средства в пенсионные фонды отчисляются по-прежнему из подоходного налога.

Увеличивается трудовой стаж, необходимый для получения полной пенсии. В Австрии – с 40 до 45 лет (с 2009 г.), в Бельгии с 28 до 35 (с 2005 г.), Греции с 30 до 35 лет, причем размер пенсии в таком случае будет составлять 60% лучшего прежнего заработка, в Люксембурге до 40 лет, Португалии до 30, Франции до 42 (в частном секторе экономики) и т.д.

Повышается возраст выхода на пенсию: в Австрии с 57–59 лет до 65, Бельгии с 60 до 65 (постепенно, к 2009 г.), ликвидируется более низкий пенсионный возраст для женщин – в Британии, Германии, Греции, Португалии он приравнивается к возрасту мужчин (65 лет). В некоторых странах, например в Скандинавских, одинокие пенсионеры получают несколько большую пенсию, чем член семейной пары, включая незарегистрированных сожителей.

Ограничиваются возможности выхода на разного рода досрочные или льготные пенсии.

В Дании по реформе 1997 г. на “досрочную колдоговорную пенсию” можно выйти при условии выплаты трудящимися отдельного (правда, небольшого) взноса в специальный пенсион-

ный фонд, куда вдвое больше средств вносят работодатели. В 2003 г. такую пенсию получили около 63% трудящихся страны. Кстати, в правлении фонда поровну представлены работодатели и трудящиеся в лице профсоюзов. К тому же для работников имеется возможность получать частичную пенсию по возрасту, не уходя с работы окончательно, а трудясь на основе сокращенного рабочего дня.

В Норвегии, получая такую пенсию, можно подрабатывать дополнительно на сумму до 15 тыс. крон в год (около 45 тыс. руб.). На таких основах в 2001 г. работало почти 300 тыс. норвежских трудящихся; кроме того, правительство объявило о намерении ввести налоговые льготы для работодателей, принимающих или оставляющих на предприятиях работников, достигших 62 лет.

Имеются системы досрочного пенсионирования также в Испании, Люксембурге, Португалии, Финляндии и Швеции.

С учетом указанных форм досрочного пенсионирования, в Европейском Союзе к 2003 г. сложилась следующая картина: средний возраст фактического выхода трудящихся на пенсию равен 59,9 лет, но лишь около 40% работников продолжают работать после достижения 50-летнего рубежа на полной ставке.

В ряде западноевропейских государств в последние годы принимаются меры по стимулированию частных пенсионных фондов.

В некоторых странах в таких фондах участвует значительное число трудящихся – так, в Нидерландах свыше 90%, в других они только начинают развиваться. В Испании, к примеру, ими пользуются до 10% работников, а во Франции и Швейцарии участие трудящихся в частных или частно-государственных фондах является обязательным, правда, там они находятся под контролем властей и подлежат налогообложению, в отличие от государственных.

Пенсионные реформы не затрагивают системы индексации пенсий в соответствии с инфляцией там, где таковые существуют. Напротив, в прессе, включая профсоюзную, появляются предложения регулярно проводить “имущественный тест” пенсионеров, пересматривая в сторону уменьшения размеры пенсии тех лиц, которые имеют “иные постоянные источники дохода”, т.е. рантье, акционеров преуспевающих компаний и т.п.

Позиция профсоюзов

Профсоюзное движение Западной Европы в целом отрицательно встретило изложенные выше пенсионные реформы, видя в них линию на снижение жизненного уровня престарелых граждан.

Полностью негативную позицию заняли профсоюзы Австрии, охарактеризовав законы по пенсионной проблеме, принятые правым большинством парламента, и в еще большей степени правительственные планы дальнейше-

го реформирования системы пенсий как “социально несправедливые”. Профцентр страны – Объединение австрийских профсоюзов (ОАП) систематически проводит разного рода массовые мероприятия протеста против пенсионной реформы.

Одним из главных объектов критики итальянского профдвижения также является политика правительства С. Берлускони по пенсионной проблеме. При этом все три основных профцентра страны – левая Всеобщая итальянская конфедерация труда (ВИКТ), католическая Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (ИКПТ) и социал-демократический Итальянский союз труда (ИСТ) выступают в данном отношении единым фронтом и постоянно проводят совместные, весьма мощные выступления.

Похожее положение во Франции, где профцентры разных направлений по пенсионной проблематике выступают сообща против правительственной политики реформ.

В Испании результаты недавних парламентских выборов и последующая смена правительства могут повлиять на позицию профсоюзов, но до выборов профдвижение в этой стране также проявляло большую степень единства в проведении акций, направленных против пенсионной реформы.

В 2002 г. в Швеции прошла серия выступлений профсоюзов по одному из конкретных проявлений реформы – повышению пен-

сионного возраста; требования профсоюзов там сводились, напротив, к снижению его до 60 лет.

Перечень профсоюзных акций в большинстве стран Западной Европы в защиту интересов трудящихся по пенсионному вопросу можно было бы и продолжить.

Что думают сами пенсионеры?

Во всех этих выступлениях активную роль играют организации пенсионеров, нередко даже опережая в этом профсоюзы.

Союзы пенсионеров в западно-европейских странах обычно рассматривают себя как одну из составных частей профдвижения, а нередко входят в состав профцентров. Так, первая по времени создания и крупнейшая во Франции пенсионерская организация – Конфедеральный союз пенсионеров входит в качестве одной из федераций во Всеобщую конфедерацию труда (ВКТ), главной своей уставной задачей считая защиту прав пенсионеров, хотя занимается и другими вопросами – например, организацией их отдыха, социального туризма и т.п.

В Италии пенсионерские организации работают при каждом из вышеупомянутых профцентров и нередко организуют подлинно массовые манифестации в поддержку своих требований.

Норвежский союз пенсионеров насчитывает в своих рядах около 170 тыс. членов и имеет право вести совместно с основным профцентром – Центральной органи-

зацией профсоюзов Норвегии (ЦОПН) переговоры с правительством о размерах государственных пенсий и надбавок к ним. Союз обладает отраслевой структурой и сотрудничает с досуговыми организациями.

Подобные союзы действуют и в большинстве других стран Западной Европы. Они, как правило, возглавляются бывшими руководителями профцентров и пользуются немалым авторитетом не только в профдвижении, но и в своих странах в целом.

В апреле 1993 г. в Мадриде была создана Европейская федерация пенсионеров и лиц пожилого возраста (французская аббревиатура FEPRA – ФЕПРА) во главе с недавно скончавшимся Ж. Дебюнном, бывшим председателем Всеобщей федерации трудящихся Бельгии (ВФТБ). Ее основной уставной задачей была провозглашена разработка проектов единой линии Евросоюза в отношении пенсионеров в рамках его общей социальной политики. К 2000 г. она насчитывала около 10 млн. членов, объединяя организации пенсионеров как стран ЕС, так и государств, в него не входящих, в т.ч. стран Центральной и Восточной Европы. Вскоре после ее создания ФЕПРА получила официальный статус при всех руководящих органах Европейского Союза и Совете Европы. На 10-м конгрессе Европейской конфедерации профсоюзов (Прага, май 2003 г.) принята в ее состав.

ФЕПРА не только участвует в выступлениях и кампаниях, проводимых ЕКП, но и проводит собственные акции. В их числе можно назвать демонстрации последних лет перед встречами на высшем уровне, перед началом работы Конвента ЕС, призванно-

го разработать будущую Конституцию Евросоюза, а также в связи с упомянутой конференцией ООН по проблемам старения населения.

*Международный отдел
Исполкома ВКП*

ДИНАМИКА РЯДА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА (рост в %, 2004 г. – прогноз)

Страны и регионы	Валовый нац. продукт			Потребительские цены			Безработица		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Австрия	1,1	0,8	2,0	1,7	1,2	1,1	4,3	4,4	4,4
Бельгия	0,7	0,9	2,1	1,6	1,4	1,1	7,3	8,0	8,1
Германия	0,2	0,0	1,8	1,3	1,1	1,2	8,6	9,3	9,3
Греция	3,8	4,6	4,3	3,9	3,5	3,8	10,0	9,5	8,9
Ирландия	6,9	2,0	3,4	4,7	3,9	2,9	4,4	4,6	4,5
Испания	2,0	2,3	3,0	3,6	3,1	2,6	11,3	11,3	11,0
Италия	0,4	0,4	1,8	2,6	2,8	2,5	9,0	8,8	8,5
Люксембург	1,3	1,1	2,2	2,1	2,6	2,0	2,8	3,7	3,7
Нидерланды	0,2	-0,7	1,1	3,9	2,2	1,5	2,7	3,8	5,3
Португалия	0,4	-1,1	1,2	3,7	3,3	2,3	5,1	6,5	7,5
Финляндия	2,2	1,4	2,6	2,0	1,3	1,0	9,1	9,0	8,7
Франция	1,2	0,2	1,8	1,9	2,2	1,8	8,7	9,4	9,5
Зона евро	0,9	0,5	2,0	2,3	2,1	1,8	8,4	8,8	8,8
Британия	1,7	1,9	2,7	1,3	1,3	1,6	5,1	5,0	4,8
Дания	2,1	0,1	1,9	2,4	1,9	1,6	4,5	5,7	5,5
Швеция	1,9	1,4	2,3	2,0	2,4	1,5	4,9	5,7	5,5
ЕС	1,0	0,8	2,1	2,1	1,9	1,8	7,7	8,0	8,0

*Подготовил Всеволод Можеев.
Источник: газета "Lavoro", 03.03.04.*



◆ **ДАЕМ СПРАВКУ**

СОВЕТ ПРОФСОЮЗОВ БРИТАНСКОГО СОДРУЖЕСТВА НАЦИЙ И РАБОЧЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Немного истории

В 1979 г. профсоюзные организации всех стран Британского Содружества Наций создали Совет профсоюзов (Commonwealth Trade Union Council, СТУС). Создание Совета закрепило существующие связи между профсоюзами стран Содружества.

С момента своего создания Совет профсоюзов Британского Содружества Наций (СПБСН) стал играть важную роль в области образования и обучения для профсоюзных организаций развивающихся стран, входящих в Содружество. Программа Совета оказала помощь профсоюзам стран Африки, Азии, Карибского бассейна и Тихого океана.

Структура СПБСН

СПБСН, штаб-квартира которого находится в Конгресс-Хаусе в Лондоне, имеет отделения в Хараре (Зимбабве), Брисберне (Австралия) и на Барбадосе. Совет проводит ежегодные конференции в Женеве в июне и имеет в своем составе комитет по организации работы, имеющий широкую базу и состоящий из представителей Африки, Азии, Карибского бассейна, Тихого океана и Европы. Этот комитет, как правило, собирается три раза в год и рассматривает периодические доклады о деятельности Совета.

В осуществлении своих программ Совет добился широкой поддержки со стороны членских организаций как промышленно развитых, так и развивающихся стран. Профсоюзные центры Австралии, Канады, Великобритании и Новой Зеландии выделяют в распоряжение Совета ресурсы для поддержки его деятельности. Они побуждают к этому и свои членские организации, а также обращаются за помощью к национальным государственным органам. Профсоюзные центры развивающихся стран также вносят существенный вклад в деятельность СПБСН и оказывают ему значительную техническую помощь.

Директор лондонского Бюро СПБСН имеет в качестве помощников администратора, технический персонал и двух специалистов по профсоюзному образованию, которые разрабатывают программы Совета. В различных регионах СПБСН имеет в настоящее время по три исполнительных агента, которые обеспечивают координацию образовательных программ.

Образовательный метод СПБСН – обучать делом

Одной из характерных черт образовательных программ является акцент на обучение профсоюзных инструкторов в области, которая именуется “Активные формы начальной подготовки” или “Обучение делом”. Этот подход направлен на развитие различных практических навыков, которые могут быть использованы в профсоюзном обучении.

Используя малые дискуссионные группы и ролевые игры, слушателей курсов подводят к анализу личного опыта и накопленных знаний с позиций профсоюзных работников, прививают практический подход к вопросам, с которыми им приходится повседневно сталкиваться.

Использование такого метода дает многочисленные преимущества. Он резко активизирует участие слушателей в процессе обучения, создает на занятиях приятную обстановку, является относительно недорогим и не требует крупных затрат. Занятия по такому методу достаточно гибкие, очень быстро организуются, могут проводиться в различных условиях, в них допускается участие профработников с разным опытом, включая и тех, кто испытывает трудности в письме.

Разработка учебных материалов

Описанный выше метод используется СПБСН при сотрудничестве с профсоюзными организациями в выработке дидактических материалов. Совет считает, что разработка учебных пособий на местном материале, отражающих традиции и подходы различных профсоюзных организаций, имеет важное значение.

Практика доказывает, что материал, выработанный на месте, пользуется большим доверием у местных инструкторов. Поэтому в последние годы были созданы широкие возможности для разработки местных дидактических материалов в проектах СПБСН для всех стран Содружества.

Эффективный процесс разработки педагогических материалов содержит определенное количество фаз. Хотя для разных стран варианты могут отличаться, основными фазами являются следующие:

- создание курсовых редакционных групп, которым поручено разрабатывать материал, предназначенный для изучения определенного предмета, например, учебника для профсоюзных представителей или руководства по вопросам здравоохранения и охраны труда;

- обучение курсовых редакционных групп основам техники письма, для чего СПБСН разработал специальное руководство “Как писать для членов ваших профсоюзов”, которое дает определенную ориентацию;

– когда проект учебного материала завершен, члены редакционной группы принимают участие в изучении этого материала на специальных “тренировочных” местных курсах;

– по завершении этих “тренировочных” курсов члены авторской группы, которым было поручено написание учебного материала, осуществляют его доработку и окончательное редактирование с учетом опыта, приобретенного ими в период проведенного изучения, и готовят его публикацию;

– члены курсовой редакционной группы после обсуждения итогов “тренировочного” обучения в своей профсоюзной организации осуществляют разработку проекта, направленного на то, чтобы подготовленный материал был эффективно использован.

Данный процесс обеспечивает взаимосвязь между участниками различной квалификации.

Особенности обучения женщин

Профсоюзы Британского Содружества Наций все активнее выдвигают в число приоритетных задач профсоюзное обучение женщин и неуклонно проводят эту линию. В каждом проекте Совета предусматривается расширение участия женщин, включая и специальные семинары по подготовке женщин-инструкторов.

Основные отличительные черты курсов, организованных СПБСН для женщин-профработников, можно сформулировать так:

– завоевывать доверие женщин с тем, чтобы они активнее включались в работу профсоюзов;

– обсуждать проблемы, с которыми сталкиваются женщины на рабочих местах, и определять средства, позволяющие решить эти проблемы;

– обсуждать формы поддержки в области подготовки и обучения, которые женщины считают необходимыми, для того, чтобы помочь им в повышении своей квалификации;

– помогать в разработке учебных материалов, которые могут быть использованы профсоюзными работницами.

Программы обучения СПБСН, предназначенные для женщин, вызывают особо благоприятную реакцию. Во многих случаях эта работа помогла укрепить профсоюзные организации, повысить их способность решать проблемы, с которыми сталкиваются работающие женщины.

Повышение квалификации в области администрирования и информатики

За последние два года область работы Совета расширилась. Она включает обучение в области администрирования и информатики.

Был осуществлен проект в Карибском регионе, где СПБСН в сотрудничестве с Канадским конгрессом труда и Секретариатом Содружества разработал программу, направленную на повышение способности ряда организаций региона в отношении административных вопросов.

Была проведена детальная оценка административных систем участвующих организаций и сделан анализ потребностей в обучении в качестве начальной стадии проекта. Затем по проекту была завершена установка базового информационного оборудования в офисах участвующих организаций.

В установке оборудования оказала помощь программа обучения информационным технологиям, предназначенная для администрирования и персонала. Если в начальном периоде это обучение концентрировалось на обработке текстов, то теперь СПБСН имеет возможность предоставлять целую гамму специализированных форм обучения в этой области. Например, публикацию бухгалтерских расчетов и баз для того, чтобы убедиться, что из поставленного оборудования извлекается максимальная польза.

Самодостаточность

Рассмотренные выше методы и программы являются составной частью интегрированного подхода, имеющего в качестве исходного момента необходимость повышения самодостаточности организаций. Созданные в каждой стране программы отвечают потребностям, признанным организациями, с которыми сотрудничает СТУС. Передача практических познаний играет ведущую роль в усилиях, направленных на развитие самодостаточности.

Новые вопросы в области профсоюзного обучения

Профсоюзы стран Британского Содружества, как, впрочем, и в других регионах мира, вынуждены в настоящее время решать новые сложные проблемы. Творческий подход и воображение играют большую роль и необходимы, когда изучаются средства, при помощи которых профсоюзное образование должно развиваться в дальнейшем.

В быстро меняющемся мире очень важно, чтобы программы рабочего образования реагировали на новые вызовы, с которыми сталкиваются профсоюзы. Конечно, базовое профсоюзное обучение по таким вопросам, как роль профсоюзных уполномоченных в вопросах здоровья и безопасности труда, будет продолжать иметь основополагающее значение.

Но в тематике образования как в развитых, так и в развивающихся странах начинают фигурировать и другие вопросы. Такие, как окружающая среда, профессиональное обучение, технологии, вопросы управления, проблемы пенсионного обеспечения фигурируют среди тем, к которым у профсоюзников проявляется активный интерес.

Большое количество организаций, которые внесли свой вклад в программы обучения в развивающихся странах, рассчитывает на правительственные кредиты и на помощь международных организаций. Однако ресурсы этих организаций должны отвечать растущему спросу и в будущем все меньше можно рассчитывать на кредиты.

Для того чтобы продолжать пользоваться поддержкой, организации должны доказать, что их программы обучения являются высококачествен-

ными, и продемонстрировать практические достижения этих программ. Профсоюзное образование носит столь же профессиональный характер, как и любое другое профессиональное обучение. Из этого вытекает, что программы профсоюзного образования должны быть структурированными, определять четкие цели, отвечать потребностям участников, приносить практические результаты.

Критерием профсоюзного образования является повышение квалификации каждого участника и общей эффективности профсоюзов как представителей своих членов, а главное – улучшение положения трудящихся в обществе.

СПБСН отмечает, что чем более эффективны осуществленные учебные программы, тем больше растет спрос в отношении организации других программ по новым проблемам и темам.

В ближайшие годы СТUC будет стремиться расширить работу, которую он проводил, чтобы обеспечить более специализированное обучение по новым предметам, чтобы обучение, как в традиционных, так и в новых областях, было квалифицированным. Этого требуют участники программ и их организации, и это явится наиболее эффективным средством, способным гарантировать выделение ресурсов для рабочего образования в долгосрочной перспективе.

Георгий Канаев

Вестник профсоюзов

Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов

Зарегистрирован Комитетом РФ по печати. Рег. № 014984 от 19.06.96

**Редакционная
коллегия:**

**Чеботарев П.А.,
главный редактор**

Вилков В.Г.,
Зинченко В.Г.,
Иванов В.Т.,
Канышев В.С.,
Кувшинов В.Я.,
Можаев В.Е.,
Прохоров А.А.,
Трифонов Г.И.



Адрес редакции: 119119, Москва,
Ленинский пр-т, 42, ВКП



(095) 938-86-49, факс: 930-72-07,
телекс: 111265 ВКП
E-mail: info@vkr.ru

В номере использованы сообщения агентств
ИТАР-ТАСС, ИНТЕРФАКС, РИА "Новости"

Подписано в печать 23.04.2004. Формат 60 x 84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.