



ВСЕОБЩАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ

# **ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ**

GENERAL  
CONFEDERATION  
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES SYNDICATS

ORGANISATION  
INTERNATIONALE

## В НОМЕРЕ:

- Владимир ЩЕРБАКОВ. Страны СНГ и мировая экономика
- Круглый стол ВКП по проблемам структур профсоюзов в ТНК и ФПГ
- Владимир КУПРИЯНОВ. Профсоюзная структура – инструмент социального партнерства
- Всеволод МОЖАЕВ. Международный опыт работы профсоюзов в ТНК
- Римм ПАПИЛОВ. Опыт и проблемы социального партнерства в России и ЕС
- Наша справка
- Исследования общественного мнения

**14/2005**



## СТРАНЫ СНГ И МИРОВАЯ ИНТЕГРАЦИЯ

*Владимир ЩЕРБАКОВ,  
Генеральный секретарь ВКП*

В начале XXI века для всех очевидно, что объективный процесс глобализации меняет всю систему мирохозяйственных связей. Значительно усиливаются тенденции к взаимодействию государств и их хозяйствующих субъектов. И для стран СНГ встает вопрос – какова цена их вхождения в мировую экономику?

Одни считают, что конкуренты, получив свободу действий на территории независимых государств, сомнут своими технологиями и капиталами ослабленную промышленность и сельское хозяйство. Другие убеждены в благотворном влиянии процессов глобализации на развивающиеся рынки стран СНГ, на улучшение жизни людей.

Но сегодня мы видим, что темпы роста мирового ВВП замедлились. Одновременно значительно увеличилось неравенство между странами и народами. Сошлюсь на данные ООН и Всемирного банка. Средний доход на душу населения в 20 самых богатых странах мира в 37 раз превышает доход в 20 наиболее бедных странах. Сорок лет тому назад разрыв был в 18 раз.

С тревогой задумываешься, а что будет с гражданами стран СНГ? Ведь уровень жизни большинства из них остается крайне низким. По индексу развития человеческого потенциала, из 177 стран мира государства СНГ расположены от 57 (Россия) до 116-го (Таджикистан) места.

Если посмотреть результаты развития вступивших в ВТО стран Содружества, то в Киргизии после шестилетнего пребывания в этой организации внешнеторговый товарооборот вырос, и экспорт увеличился более высокими темпами. Но в структуре экспорта значительно

---

По материалам выступления на Петербургском экономическом форуме, июнь 2005 г.

увеличилась доля минеральных продуктов и драгметаллов. Что же касается инвестиций в основной капитал, то они упали почти на четверть. Среднегодовые темпы прироста промышленной продукции были примерно в два раза ниже, чем в среднем по СНГ. Нет впечатляющих достижений и в повышении жизненного уровня.

Внешняя торговля Грузии оживилась лишь на третий год членства в ВТО. В Молдавии внешнеторговый оборот увеличился, но в структуре экспорта велика доля реэкспорта. В обоих этих государствах импорт преобладает над экспортом товаров. Рост ВВП отставал от среднегодового роста по СНГ. Не отмечено кардинальных сдвигов в решении проблем бедности и расслоения населения по уровню доходов.

Университет ООН опубликовал в 2001 г. исследование, в котором предупреждает, что когда неравенство внутри страны достигает критической границы, начинает тормозиться её рост. Экономисты используют для подсчетов «коэффициент Джини». Если он выше 0,40, то страна будет регрессировать. По данным статистики, ряд государств Содружества перешел этот порог. А по исследованиям ученых, например, в Грузии и России коэффициент приблизился к 0,50.

Чтобы страны СНГ могли воспользоваться преимуществами глобализации, важную роль должно сыграть государство. Эта роль заключается в выработке эффективной стратегии социально-экономического развития. Нужно провести в жизнь четкую структурную политику, определиться с приоритетами отраслей. Важно знать, какой путь в мировую интеграцию для стран СНГ безопаснее, с какой скоростью по нему двигаться.

Роль государства включает в себя и предоставление всем гражданам услуг в области здравоохранения, образования; социальную защиту. Она должна выражаться и в ограничении влияния глобализации на неравенство доходов граждан с помощью прогрессивного налогообложения, политики в области оплаты труда.

Хотя сегодня у нас все происходит наоборот. При огромном расслоении населения Россия, а затем Грузия, Таджикистан, Украина перешли, в отличие от всего мира, на плоскую шкалу налогообложения. И с миллиардера, и со скромного труженика берут 12–13%. А, например, в Китае и во Франции минимальная ставка составляет 5%, а максимальная – 45–54%, в США – 15 и 40%.

Невозможно мириться и с тем, что минимальная зарплата в большинстве стран СНГ ниже прожиточного минимума. И средняя зарплата отстает от мирового уровня в десятки, а то и в сотни раз. А ведь ВТО планирует распространить сферу своей регулирующей деятельности и на вопросы оплаты труда. И тогда политика дешевой рабочей силы будет названа социальным демпингом, и может быть поставлен

вопрос о запрещении деятельности предприятий, использующих дешевый труд. Профсоюзы уже сегодня настаивают: государства должны пересмотреть политику в области оплаты труда.

Противостояние между бедностью и богатством должно быть уменьшено. Мы, профсоюзы, нуждаемся в государствах, которые могли бы решить поставленную задачу. Думается, и государства нуждаются в профсоюзах, которые должны стать моторами в достижении социальной справедливости и адвокатами социальной безопасности.

Во многом смягчить вхождение в глобальный рынок стран Содружества может их региональная группировка. Но СНГ, с одной стороны, почти «похоронили», а с другой – нельзя не видеть, что здесь сохраняется определенный интеграционный потенциал. И не надо спешить с окончательными выводами. Экономика очень скоро продиктует свою волю политикам, даже самым амбициозным. А реальность неумолима: только используя региональную интеграцию, мы можем занять достойное место в этом суровом мире.

У экономического союза есть будущее. На территории СНГ сосредоточено около 10% промышленного и 12% научно-технического потенциала, до четверти мировых запасов основных природных ресурсов. Наиболее развитые страны СНГ в совокупности обладают примерно десятком таких макротехнологий, само применение которых принципиально исключает возможность конкуренции с разработчиком. Наряду с сохранившимися кадровыми возможностями это и позволит в максимальной степени использовать преимущества глобализации.

Тесное взаимодействие в рамках СНГ при вступлении в ВТО способно обеспечить для каждой страны наиболее благоприятные стартовые условия, а впоследствии стать важным фактором учета их позиции. Мировой опыт подсказывает, что региональные экономические союзы в Европе, Азии и Америке стремятся всячески упрочить свои связи и после того, как их члены вступили в ВТО.

Глобализация на современном этапе имеет мощную региональную составляющую. Это обстоятельство деловые люди стран СНГ призваны в полной мере осознать и максимально использовать. Мы убеждены, что укрепление экономического взаимодействия между государствами СНГ является важнейшим ресурсом для развития их национальных экономик и улучшения жизни людей. При этом здесь не должно быть места никакой благотворительности, старших и младших братьев, доноров и реципиентов. Нужно выстраивать эту работу с позиций прагматизма.

Так давайте же работать сообща в этом направлении на благо наших народов.

◆ **УКРАИНА**

**ОБСУЖДЕНЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФСТРУКТУРЫ  
И РАБОТЫ С КАДРАМИ**

16 июня в ФПУ состоялось заседание круглого стола “О проекте Концепции развития Федерации профсоюзов Украины по вопросу совершенствования структуры профсоюзов и кадровой работы”.

На заседании присутствовали руководители членских организаций Федерации, ответственные работники по вопросам организационной и правовой работы в членских организациях, специалисты ФПУ, представители Академии труда и социальных отношений.

Заседание вел заместитель председателя ФПУ **Игорь Луцишин**, который проинформировал о главной задаче Концепции, ее широко обсуждении в членских организациях, их структурных звеньях.

В ходе дискуссии были обсуждены, в частности, следующие вопросы:

объединительные процессы в профсоюзах;

эффективность работы координационных советов;

взаимодействие выборных органов профсоюзов и объединений организаций профсоюзов;

введение института профсоюзного представителя;

структура профсоюзных организаций в национальных и холдинговых компаниях, акционерных товариществах;

кадровое обеспечение деятельности профсоюзов, организация работы с резервом;

организация обучения и стажировки кадров и их резерва;

поиск новых форм и методов работы для формирования позитивного имиджа профсоюзов и привлечения в профсоюзы новых членов.

Участники обсуждения рекомендовали обобщить предложения и положительный опыт в сборнике материалов круглого стола.

**ВНИМАНИЕ К СОЦИАЛЬНОМУ ДИАЛОГУ**

На вопрос “Как бы вы оценили состояние социального диалога в Украине?” представители его сторон высказались ско-

рее отрицательно, нежели положительно.

Отвечали на вопрос председатели профобъединений – Фе-

дерации профсоюзов Украины **Александр Юркин**, Федерации профсоюзов транспортников Украины **Вадим Ткачев**, первый заместитель председателя Федерации работодателей Украины **Владимир Грищенко**, президент Союза арендаторов и предпринимателей **Виктор Хмелевский**.

Представители “социального треугольника” считают, что социальный диалог в Украине малоэффективен и его необходимо активизировать. В числе причин такого положения названы несформированность в полном объеме объединений работодателей, отсутствие закона о социальном партнерстве, низкая результативность работы Национального совета социального партнерства при Президенте Украины.

Президиум Федерации профсоюзов, обсудив вопрос о состоянии социального партнерства в Украине и усилении роли Федерации профсоюзов в социальном диалоге, отметил, что в стране созданы основы социального партнерства, формируются соответствующее законодательство, структуры, совершенствуются формы взаимодействия партнеров и социального диалога. Члены Президиума высказывались за более энергичное участие представителей ФПУ во всех трехсторонних структурах.

Пока что многие документы правительственная сторона принимает без учета мнения профсоюзов.

Члены Национального совета социального партнерства сообщили, что в письме к Президенту они высказали свои соображения по повышению роли Совета.

---

## ◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

### **КОНКУРС НА ЛУЧШИЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ САЙТ**

В целях стимулирования и популяризации использования профсоюзами новых информационных технологий Исполком ФНПР объявил конкурс на лучший профсоюзный сайт в Интернете.

Конкурс проводится в рамках реализации Концепции информационной политики ФНПР и предусматривает формирование еди-

ной информационной системы профсоюзов, сбор и представление пользователям сети Интернет информации о работе профсоюзов России, создание, популяризацию и поддержку веб-сайтов профсоюзных организаций.

На соискание премий могут выдвигаться интернет-сайты членских организаций ФНПР,

профсоюзных советов, комитетов, первичных профсоюзных организаций, международных секретариатов и других профсоюзных организаций.

Выдвижение работ на соискание премий конкурса может производиться как организациями и учреждениями – общероссийскими отраслевыми межрегиональными профсоюзами и территориальными объединениями организаций профсоюзов, редакциями профсоюзных изданий, советами и комитетами профсоюзов, первичными профсоюзными органи-

зациями, так и индивидуальными авторами.

Премии конкурса присуждаются профсоюзным организациям, презентующим веб-сайт, который посредством новых информационных технологий раскрывает особенности профсоюзной работы, воплощает в жизнь идеологию информационной политики ФНПР, цели и задачи профсоюзного движения на современном этапе. Решение о присуждении Диплома и награждении лауреатов конкурса принимает жюри во главе с Председателем ФНПР.

## ПРОФСОЮЗЫ ОЗАБОЧЕНЫ СОСТОЯНИЕМ ЭКОЛОГИИ

Во Дворце Труда прошло заключительное совещание регионального оргкомитета по проведению в Петербурге и Ленобласти акции “Дни защиты от экологической опасности-2005”. Заместитель председателя Федерации профсоюзов Петербурга и Ленобласти **Галина Келехсаева**, выступая на подведении итогов экологической акции, напомнила, что акция проходила в год 100-летия профсоюзов России. По ее словам, состояние окружающей среды всегда находилось в поле зрения профсоюзов.

Главный технический инспектор труда профцентра **Николай Барков** подчеркнул, что Дни защиты от экологической опасно-

сти-2005 в Петербурге и Ленобласти проводились в рамках трехсторонних соглашений города и области. “В соответствии с обсуждаемым в настоящее время проектом Концепции формирования экологической культуры населения природная среда должна быть включена в систему социально-экономических отношений”, – отметил он.

В мероприятиях акции активное участие приняли промышленные предприятия, организации, образовательные учреждения. Многие жители города и области оказали посильную помощь муниципальным образованиям, жилищно-коммунальным службам в уборке территорий.

## МОЛОДЕЖНЫЕ КОМИССИИ ПРОФКОМОВ ОБМЕНЯЛИСЬ ОПЫТОМ

В конце мая прошла практическая конференция молодежных комиссий профсоюзных комитетов промышленных предприятий горно-металлургического комплекса Челябинской области, организованная администрацией и профсоюзным комитетом ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» ММК совместно с Челябинской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России.

Темой форума стали организация работы молодежных комиссий по мотивации профсоюзного членства, участие в социальном партнерстве и кадровой политике профсоюзного комитета. За основу был взят опыт работы с молодежью в ОАО «ММК», он обобщен и рекомендован другим предприятиям горно-заводской зоны Урала.

У металлургов Магнитки есть чему поучиться. Работа с молодежью здесь возведена в ранг приоритетных направлений кадровой политики и состоит из широкого спектра направлений. Это – профессиональная ориентация и консультирование учащихся, содействие в их трудоустройстве, выявление и работа с перспективными молодыми работниками, нравственное, эстетическое, физическое и патриотическое воспитание молодежи, содействие в профессиональном росте, продвижении творческих разработок, решении социальных и бытовых вопросов. В основу молодежной политики ОАО «ММК» положено сотрудничество администрации предприятия, профсоюзного комитета, общественной организации «Союз молодых металлургов» и Совета молодых специалистов.

---

### ◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

#### ПЕРВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Принятый в 2004 г. новый Трудовой кодекс Республики Армения определяет порядок заключения коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией. Его целью является защита интересов трудящихся, что в условиях рыночных отношений приобретает особое

значение. Известно, что нарушения прав трудящихся допускаются не только в частном, но и в государственном секторе. Поэтому работникам государственных учреждений важно знать, что их профсоюзы также защитят, что они не станут жертвой произвола работодателей.



24 июня Министр науки и образования **С. Ерицян** и председатель Республиканского комитета профсоюзных организаций работников науки и образования **Р. Налбандян** заключили первый национальный коллективный договор, который призван гарантировать соблюдение прав трудящихся отрасли. Работники образования особенно нуждаются в защите, учитывая опыт проведенной в прошлом году оптимизации, когда некоторые директора школ, воспользовавшись сокращениями штата, избавлялись от неугодных им учителей.

Министр отметил, что этот документ устанавливает взаимную договоренность между профсоюзами и системой образования по важным аспектам, которые позволят работникам отрасли в полной

мере осуществлять свои профессиональные и должностные обязанности. Подписание договора является дополнительным стимулом для проведения в отношении учебных заведений такой политики, которая способствовала бы каждодневной деятельности работников образования.

Пользуясь тем, что в церемонии подписания участвовали представители территориальных профсоюзных организаций, С. Ерицян затронул вопрос о проводимых преобразованиях в отрасли, отметил их важные задачи, которые возможно решить только совместными усилиями.

Председатель Конфедерации профсоюзов Армении **М. Арутюнян** поздравил обе стороны и всех присутствовавших с заключением договора.

---

## ◆ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

### БЕДНОСТЬ И МИГРАЦИЯ – ДВЕ СТОРОНЫ ОДНОЙ МЕДАЛИ

16–17 июня в пансионате “Каргалы” проходила трехдневная международная конференция на тему “Трудовая миграция как следствие бедности”, которую организовали Федерация профсоюзов Республики Казахстан, МКСП и МОТ. В ее работе участвовали представители профсоюзов Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана, государственных органов по вопро-

сам трудовой миграции, союзов работодателей.

Участники конференции рассмотрели проблемные вопросы преодоления бедности в странах Центрально-Азиатского региона, роли профсоюзов в регулировании трудовой миграции, объединения усилий социальных партнеров в этой сфере. Принята итоговая резолюция конференции.

## ◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

### ПРОДОЛЖАЕТСЯ КАМПАНИЯ КПРМ

24 июня Конфедерация профсоюзов Республики Молдова провела круглый стол “Неформальная экономика в Республике Молдова и пути ее сокращения”. Мероприятие прошло в рамках объявленной КПРМ национальной кампании по сокращению доли неформальной экономики под девизом “Легальный труд – и тебе и стране”.

В работе круглого стола приняли участие представители профсоюзов, государства, предпринимателей, а также руководители средств массовой информации, ученые, представители гражданского общества, гости из-за рубежа.

В своем вступительном слове председатель профцентра **Петру Кирияк** отметил важность проводимой в данном направлении работы и объединения усилий для осознания работниками необходимости выхода из зоны неформальной экономики. Заместитель председателя КПРМ **Всеволод Барбэнягрэ** представил участникам отчет о проделанной в рамках национальной кампании работы. За последние пять лет Конфедерация провела ряд мероприятий, направленных на усиление защиты работников, занятых в этой сфере.

В 2005 г. Конфедерация продолжила работу по изучению и разъяснению явления неформальной экономики. За первое полугодие в рамках данной кампании были проведены 5 семинаров, 3 круглых стола, 2 пресс-конферен-

ции, разработан и издан информационный и разъяснительный материал. Создана “горячая линия” в целях оказания помощи профсоюзным лидерам и активистам, работникам неформальной экономики по вопросам социально-экономической, юридической защиты трудящихся, формирования профсоюзных организаций и вовлечения работников в профсоюзы.

Участники круглого стола подчеркивали, что меры, предпринимаемые КПРМ и ее членскими организациями, преследуют цели повышения социально-экономической защиты работников неформального сектора экономики и наделяния их действующими в стране трудовыми и социально-экономическими правами и гарантиями. В то же время было отмечено, что проводимые в рамках данной кампании мероприятия вписываются в Программу деятельности Правительства до 2009 г., одними из приоритетных направлений которой являются “модернизация экономики и сокращение уровня бедности”. Достижению наметенных в Программе целей смогут способствовать становление и развитие легальной, открытой и социально направленной экономики.

Представители КПРМ отметили, что они выступают за то, чтобы государство взяло на себя роль координатора всех проводимых в этой области мероприятий, опираясь на социальных партнеров и представителей гражданского общества.

## ◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

### РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ЖЕНЩИН

В Международном институте трудовых и социальных отношений состоялось обсуждение актуальной темы: “Женские проблемы и роль профсоюзов в их решении”.

Соблюдению социальных гарантий и равенства, а также созданию необходимых условий для того, чтобы деторождение и материнство не были причиной дискриминации женщин, был посвящен круглый стол, проведенный Комиссией ФПБ по вопросам социальных гарантий для женщин и отделом по культурно-массовой работе и спорту аппарата Совета ФПБ.

За круглым столом собрались представители республиканских и областных комитетов Федерации профсоюзов, а также Министерства труда и социальной защиты, Палаты представителей Национального собрания Беларуси, об-

щественного объединения “Белорусский союз женщин”.

Участники обсудили основные проблемы женщин Беларуси в современных условиях. Как отметил заместитель председателя ФПБ **Александр Микша**, законодательство, регулирующее женский труд, далеко не совершенно. Однако сегодня, в условиях рыночной экономики, несмотря ни на что, профсоюзные комитеты и объединения проявляют принципиальность при заключении коллективных договоров и тарифных соглашений, учитывая интересы женщин и семьи.

По итогам круглого стола приняты рекомендации профсоюзным комитетам и объединениям всех уровней; письма с соответствующими предложениями направлены в органы государственной власти.

### СПОРТИВНЫЙ ДЕБЮТ ОКАЗАЛСЯ УДАЧНЫМ

Команда Федерации профсоюзов Беларуси приняла участие во Всемирных спортивных играх рабочих “За мир и солидарность”.

Игры прошли с 8 по 12 июня в курортном комплексе Албена (Болгария) и были приурочены к объявленному Генеральной Ассамблеей ООН Году международного спортивного и физического образования и к 100-летию профсоюзного движения Болгарии.

В них принимали участие команды из 20 стран мира с общим числом участников более 2000 человек.

Дебют белорусских атлетов оказался удачным. Из шестнадцати видов спорта команда ФПБ приняла участие в семи. Завоеванные 12 медалей вывели команду Беларуси на второе место – сразу за хозяевами соревнований.

## ◆ КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

### ПРИЗЫВ НЕ ПОДДАВАТЬСЯ ВЛИЯНИЮ ДЕСТРУКТИВНЫХ СИЛ

Совет ФПК обратился к членам профсоюзов, к трудящимся страны со следующим Заявлением:

“Федерация профсоюзов Кыргызстана и ее членские организации заявляют о своей глубокой озабоченности в связи с обострением общественно-политической обстановки в стране, вызванным анархическими и авантюристическими действиями лиц, ставящих личные, групповые интересы выше государственных. Развернутые ими антиобщественные выступления на местах, вершиной которых стало нападение на Дом Правительства Кыргызской Республики 17 июня текущего года, со всей очевидностью раскрыли истинные лица провокаторов. Используя трудности переходного периода, они пытаются посеять среди населения недовольство новой властью.

Это обстоятельство четко указывает на то, что революция, которая свершилась по воле народа, сегодня нуждается в твердой защите. Все мы заинтересованы в том, чтобы в нашей стране воцарились законность и справедливость, реализации предпосылок для серьезных и прогрессив-

ных изменений в обществе. Людям нужны стабильность, работа, зарплата, уверенность в завтрашнем дне.

Профсоюзы поддерживают самые решительные меры органов государственной власти по пресечению антигосударственных деяний, которые могут привести нашу страну к краху. При этом мы требуем выявления организаторов и зачинщиков указанных беспорядков и привлечения их к строгой ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Мы обращаемся к членам профсоюзов, ко всем трудящимся проявить мудрость, не поддаваться провокациям деструктивных элементов, крепить свое единство, сохранить спокойствие и созидательным трудом содействовать укреплению нашей государственности, решению проблем обеспечения достойной жизни кыргызстанцам. Призываем все ветви власти обеспечить проведение выборов Президента Кыргызской Республики в установленный срок 10 июля 2005 г., а всех членов профсоюзов принять активное участие в предстоящих выборах”.

**КРУГЛЫЙ СТОЛ ВКП**  
**по проблемам организационных структур**  
**в транснациональных корпорациях**  
**и финансово-промышленных группах**

27 апреля 2005 г. в Москве по инициативе Исполкома Всеобщей конфедерации профсоюзов проведен круглый стол по проблемам организационных структур в транснациональных корпорациях и финансово-промышленных группах на пространстве Содружества Независимых Государств.

В его работе приняли участие члены Комиссии ВКП по вопросам профсоюзного строительства, сотрудничества сопредельных регионов и обучения кадров, руководители и специалисты по вопросам организационной работы ряда объединений профсоюзов стран СНГ и международных отраслевых объединений профсоюзов. Вели заседания вице-президент ВКП **Виктор Карнюшин** и заместитель генерального секретаря ВКП **Альберт Потапов**.

На заседании были обсуждены различные аспекты профсоюзного строительства и трудовых отношений на многонациональных предприятиях. Участники отметили рост числа действующих в странах СНГ транснациональных корпораций и финансово-промышленных групп, расширение масштабов их деятельности и, как следствие, усиление их

роли в экономической жизни региона. Это ставит перед профдвижением такие серьезные проблемы, как борьба за признание профорганизаций на предприятиях ТНК, поиски адекватных форм диалога с руководством таких предприятий и штаб-квартирами ТНК, соотношение между профсоюзными органами, действующими на предприятиях ТНК и ФПГ, и отраслевыми и территориальными структурами, входящими в профцентры стран СНГ.

Вместе с тем в последнее время появились и такие новые факторы, как подписание глобальными профсоюзными федерациями соглашений с рядом транснациональных компаний, действующих также и в регионе СНГ (в их числе – первое соглашение с российской ТНК “ЛУКОЙЛ”, заключенное глобальной профсоюзной федерацией ИСЕМ, Нефтегазстройпрофсоюзом России и Международным объединением профсоюзных организаций этой компании), проведение первого на территории Содружества заседания Совета европейской компании (“Мерлони” в Липецке). Учитывая линию правительств большинства государств – членов СНГ на привлечение зарубежного капитала в свои страны, а также проводимую

многими западными ТНК политику децентрализации рабочих мест на Восток, есть основания полагать, что уже в ближайшей перспективе роль ТНК и ФПГ в странах СНГ будет возрастать, и к этому профдвижение должно соответственно готовиться.

На заседании были проанализированы различные организационно-структурные модели и формы взаимоотношений профсоюзов с руководством так называемых интегрированных бизнес-групп, то есть ТНК и ФПГ, действующих в пределах СНГ. Участники пришли к выводу, что при всем разнообразии этих моделей главным является их соответствие принципам защиты интересов трудящихся в рамках подлинного социального партнерства. При этом их создание и деятельность не должны приводить к разрушению или размыванию существующих ныне профсоюзных структур.

Было высказано пожелание, чтобы национальные профцентры стран СНГ обращали большее внимание на проблемы профсоюзной работы на предприятиях ТНК и ФПГ, способствовали бы налаживанию мониторинга их деятельности. Следовало бы вести дело также к созданию нормативной базы для деятельности ТНК и ФПГ в странах СНГ и их отношений с профсоюзами.

По мнению участников, было бы целесообразно наладить конкретное сотрудничество между МОПами, входящими в состав ВКП, и глобальными профсоюзными федерациями, примыкающими к МКСП, особенно при подготовке и заключении соглашений с ТНК, действующими в регионе СНГ.

Участники круглого стола высказали и ряд других интересных сооб-

ражений по обсуждаемой проблематике, заслуживающих дальнейшего внимательного изучения с учетом положения в каждой конкретной стране, отрасли, бизнес-группе, на каждом конкретном предприятии.

На заседании был сделан краткий обзор международного опыта работы профсоюзов в ТНК и ФПГ и документов, регулирующих трудовые отношения в этих корпорациях и группах. При этом было выражено сожаление о том, что профсоюзы стран СНГ не в полной мере используют возможности, предоставляемые Бишкекским соглашением стран СНГ от 1997 г. Участники высказали пожелание, чтобы изучение международного опыта профсоюзной работы и решения социально-трудовых проблем в транснациональных объединениях было продолжено и чтобы с ним были шире ознакомлены профсоюзные организации стран СНГ.

По общему мнению, состоявшаяся дискуссия была полезна и содержательна. В этой связи высказано пожелание в будущем обсудить на трехсторонней основе вопрос о влиянии ТНК и ФПГ на социально-экономическую ситуацию в странах СНГ, о мере их социальной ответственности – возможно, такое обсуждение могло бы состояться в рамках интеграционных органов СНГ и/или ЕврАзЭС. Следовало бы также рассмотреть вопрос о созыве широкой международной профсоюзной конференции по данной тематике. Участники предложили направить материалы круглого стола членским организациям ВКП.

Предлагаем вниманию читателей два основных доклада, которые были сделаны на круглом столе.

## ПРОФСОЮЗНАЯ СТРУКТУРА – ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

*Владимир КУПРИЯНОВ,  
заместитель заведующего Департамента ВКП  
по работе с членскими организациями  
и по связям с профсоюзами мира*

Возникновение и развитие ТНК и ФПГ на пространстве СНГ – это продукт глобализации мировой экономики. Процессы глобализации набирают силу, углубляются и расширяются, втягивают в себя все больше отраслей и территорий, затрагивают интересы все большего числа трудящихся, профсоюзных структур, всего профдвижения.

Наибольшую активность ТНК и ФПГ в данный момент проявляют в России и Казахстане. Они охватывают многие отрасли.

Кто бы мог предположить, что проблема профсоюзных структур в ТНК и ФПГ начнет в данное время интересовать профсоюзы железнодорожников некоторых стран СНГ? В ОАО “Российские железные дороги” ожидается реструктуризация, и этот гигант вполне может распасться на несколько компаний. Естественно, встает вопрос: какие при этом в них должны быть профсоюзные структуры, чтобы сохранить целостность отраслевого профсоюза и обеспечить надежную социальную защищенность трудящихся?

ТНК, ФПГ и аналогичные объединения относятся к сложным хозяйствующим субъектам.

А в современной экономической литературе они иногда объединяются под понятием “интегрированные бизнес-группы” (ИБГ). Для удобства этот термин мы будем употреблять далее.

Как правило, практически все ИБГ являются вертикальными и строятся по холдинговому принципу. То есть имеется управляющая компания, в которой концентрируется весь бюджет и которая принимает решения, и практически бесправные дочерние компании, или попросту “дочки”, в регионах.

Поначалу вертикальные ИБГ были исключительно моноотраслевыми. Многие таковыми и остаются. Другие, напротив, становятся “диверсифицированными”, то есть многоотраслевыми. Мало того, и те, и другие ИБГ совершают своего рода экспансию в региональном и международном масштабах и все больше приобретают черты по-настоящему транснациональных корпораций.

Прежде чем перейти к проблемам организационных структур профсоюзов в ИБГ, надо четко осознать два очень важных посыла.

*Первый.* Профсоюзная структура не является самоцелью.

Организационные структуры в ИБГ являются инструментом социального партнерства и должны строиться так, чтобы обеспечить его наибольшую эффективность.

Поэтому нам придется затронуть и вопросы социального диалога.

*Второй.* Организационные структуры профсоюзов в ИБГ не должны приводить к разрушению сложившейся отраслевой и региональной профсоюзной структуры. Они должны вписываться в нее, дополнять. Это следует особо подчеркнуть.

К тому же хозяйственная структура подавляющего большинства имеющихся сегодня диверсифицированных ИБГ неустойчива. Иногда процессы передела собственности, скупки и продажи тех или иных предприятий хаотичны. И подгонять под них существующую профсоюзную структуру – дело не только бесперспективное, но и очень опасное. Профсоюзная структура просто не выдержит “качелей” постоянных хозяйственных преобразований ИБГ.

В 1997 г. в Бишкеке по инициативе ВКП главами государств СНГ было подписано Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств.

Статья 2 этого Соглашения фиксирует привычную для проф-

движения симметричную схему социального партнерства: субъект хозяйствования – соответствующая ему профсоюзная структура. Она гласит:

“Участниками переговоров (консультаций) в корпорации по разработке и заключению договоров являются высший или уполномоченный им исполнительный орган корпорации и представительный орган работников (совет профсоюзных комитетов предприятий и организаций – участников корпорации или единый профсоюзный комитет, если таковой создан, иной представительный орган работников)”.

После подписания Соглашения прошло 8 лет. Давайте посмотрим, какую картину в ИБГ мы наблюдаем сейчас как в отношении самих организационных структур профсоюзов, так и схем социального партнерства.

Мы попытались эти структуры систематизировать и насчитали шесть их видов. Каждая структура отличается своими особенностями, каждая имеет свои плюсы и минусы.

**Первый вид** характерен для транснациональных и диверсифицированных ИБГ.

Называется по-разному, но, в принципе, это тот же упомянутый в Бишкекском соглашении совет профсоюзных комитетов предприятий, входящих в ИБГ. Это гибкая, “надстроечная” форма организационной структуры, позволяющая сохранить отраслевую и на-



циональную принадлежность отдельных профорганизаций и сообща вести переговоры и заключать соглашения с руководством ИБГ.

Классический пример такого органа в транснациональных ИБГ – Совет представителей профкомов Международного объединения профсоюзных организаций компании ОАО “ЛУКОЙЛ”.

**Второй вид** – межрегиональные профсоюзные организации вертикальных моноотраслевых ИБГ. Такие организации, например, входят в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России. Межрегиональная организация – это объединение первичных и объединенных профсоюзных организаций, находящихся в разных регионах Российской Федерации, в одну профсоюзную организацию по принципу принадлежности к одному хозяйствующему субъекту.

Таких межрегиональных организаций в структуре нефтяников 5 – в “Газпроме”, Юкосе и других ИБГ. Например, численность межрегиональной профсоюзной организации “Газпрома” – 336 тыс. человек.

Лидеры этих организаций могут достаточно обоснованно вести переговоры с генеральными директорами компаний или уполномоченными ими лицами. На этом уровне подписываются соглашения, а дальше заключаются колдоговоры в “дочках” с условиями не хуже, чем в генеральном соглашении.

**Третий вид.** Не во всех вертикальных моноотраслевых ИБГ удастся создать межрегиональные профсоюзные организации. Не хотят этого в первую очередь профкомы “дочек”. Им не нужен еще один вышестоящий орган. В этом случае тоже есть выход – создание Координационного совета председателей профсоюзных организаций, который вырабатывает общую позицию для переговоров с работодателями и, по возможности, заключения соглашения с ними.

Этот вид чем-то напоминает советы в транснациональных и диверсифицированных ИБГ.

**Четвертый вид.** Это случай, когда в диверсифицированных ИБГ профорганизации предприятий вообще не хотят создавать никакого органа, даже такого гибкого, как совет. Они как были, так и остаются под “крылом” своих отраслевых профсоюзов с их тарифными соглашениями и, в общем, получается так, что каждый сам по себе, со своим социальным партнерством.

Тоже есть классический пример – корпорация “Объединенные машиностроительные заводы”, в которую входят более десятка предприятий четырех отраслей промышленности Российской Федерации. Главными, ведущими предприятиями этой ИБГ являются заводы, входящие в обслуживание ЦК профсоюза машиностроителей РФ.

Инициатива машиностроителей по формированию совета

председателей профкомов у их коллег из других отраслей не нашла поддержки. Поэтому на каждом предприятии действуют свое отраслевое тарифное соглашение и свой коллективный договор.

Правда, ЦК профсоюза машиностроителей имеет соглашение с органами управления корпорации, но оно носит узкий характер, распространяется лишь на предприятия отрасли и фактически представляет собой документ, закрепляющий статус организаций этого профсоюза как социальных партнеров во взаимодействии с работодателями.

**Пятый вид.** Напомним, что Бишкекское соглашение предусматривает в качестве участников переговоров в корпорации, помимо профсоюзных структур, и иной представительный орган работников.

В этой связи очень интересной, на наш взгляд, является практика работы Центрального совета Горно-металлургического профсоюза России по организации социального партнерства в диверсифицированной корпорации “Евразхолдинг”, в руководстве которой преобладает резко антипрофсоюзный настрой. Правда, собственника и высший менеджмент корпорации на крайний случай устраивало создание своего собственного корпоративного профсоюза внутри данной ИБГ.

В этой обстановке ЦС профсоюза стал действовать в определен-

ной мере завуалированно. В качестве уступки он предложил руководству “Евразхолдинга” создать для ведения социального диалога в корпорации так называемый Социальный совет, формируемый на паритетных началах из представителей трудовых коллективов структурных единиц холдинга и работодателя. Работа по созданию Социального совета опиралась на положения Трудового кодекса РФ, в соответствии с которым на предприятиях, где профсоюзная организация объединяла более 50% работников, представителей в состав Совета выдвигало профсоюзное собрание, а где меньше 50% – общее собрание трудового коллектива. Что характерно, в состав Совета были избраны именно лидеры профорганизаций.

Это значит, что удалось решить главную задачу: они, как представители трудовых коллективов, выражают позицию и волю профсоюзов. Хотя в составе Совета и есть представители трудовых коллективов, где нет профсоюзных организаций, но их меньшинство.

Сопредседателями Совета являются председатель Горно-металлургического профсоюза России и вице-президент холдинга. Заключаемое в рамках холдинга соглашение является своего рода “минигенеральным” и учитывает интересы трудящихся предприятий различных отраслей, входящих в корпорацию.

Лидирующая роль в заключении упомянутого соглашения принадлежит ЦС профсоюза горняков и металлургов при молчаливом согласии других отраслевых профсоюзов. Думаем, что и впредь в похожих случаях в диверсифицированных ИБГ возможен как этот вариант, так и другие, например, когда одни профсоюзы по договоренности выступают в роли ведущих, а другие соглашаются взять на себя роль ведомых, или когда они все вместе на равных началах ведут переговоры с органами управления корпораций.

И **шестой вид**, самый неприятный для профдвижения. Это когда создается самостоятельный, собственный профсоюз ИБГ с последующим выходом из состава отраслевого профсоюза. Пример этому – профсоюз “Российского никеля”. Но таких разрушительных примеров пока немного.

Теперь более подробно об особенностях схем социального партнерства в ИБГ.

Симметрия симметрией, но нередко силы профсоюзной структуры внутри ИБГ и ее органов управления оказываются попросту неспоставимыми. При этом необходимо учесть и особенности схем управления ИБГ. В поиске своего социального партнера профсоюзная структура корпорации выходит, порой, не на настоящего главу ИБГ, а в лучшем случае – лишь на главного менеджера, наемного работника, кото-

рый не волен в принятии тех или иных решений (это, впрочем, касается и подобной ситуации на отдельных предприятиях). Необходима какая-то другая, внешняя, профсоюзная сила, способная вести диалог с истинным собственником, поддержать профсоюзную структуру ИБГ.

Как показывает анализ, при всех этих и других похожих ситуациях в ИБГ появляются новые схемы социального партнерства, в которых лидирующая роль в социальном диалоге на уровне ИБГ начинает принадлежать отраслевым профсоюзам.

Например, действует такая схема, как “Центральный комитет профсоюза – орган управления ИБГ”. Причем она применяется иногда независимо от того, есть или нет какие-либо профсоюзные структуры в ИБГ и, как показывает практика, вполне удобна для осуществления социального партнерства с органами управления вертикальных моноотраслевых ИБГ.

Так, в горно-металлургическом комплексе Казахстана имеется семь подобных ИБГ. ЦК профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности Республики Казахстан с каждой из этих ИБГ имеет свое отдельное соглашение, которое служит основой для разработки колдоговоров на отдельных предприятиях. Нелишне добавить, что данная схема социального партнерства работает уже несколько лет.

Профсоюзная структура при этом иногда называется асимметричной, однако, на наш взгляд, здесь скорее асимметрична сама схема социального диалога.

Видимо, к типу асимметричных схем можно отнести и взаимодействие ЦК Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности с органами управления двух специализированных государственных агентств, объединяющих около половины предприятий отрасли. С руководством каждого из этих агентств заключается соглашение и затем оно через коллективные договоры реализуется в каждом трудовом коллективе.

Теперь о противоречиях в профдвижении, возникающих в связи с глобализацией и деятельностью ИБГ.

Определенные сложности, например, появляются во взаимоотношениях между некоторыми отраслевыми профсоюзами в процессе диверсификации ИБГ. Они заключаются, в первую очередь, в имеющем место перетягивании профорганизаций присоединяемых предприятий других отраслей в профсоюз, на отраслевой базе которого была создана ИБГ.

Так, в ходе своей частичной диверсификации российские нефтяные ИБГ присоединили к себе перерабатывающие предприятия, находящиеся в “чужой” отраслевой собственности. В результате этого Российский профсоюз ра-

ботников химических отраслей промышленности потерял, а Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации приобрел ряд крупных организаций.

Несмотря на уже упоминавшуюся некоторую хаотичность преобразований хозяйственной структуры многих диверсифицированных ИБГ, есть и такие, направления движения которых на “чужие” отраслевые поля спрогнозировать вполне реально.

Поэтому хотели бы еще раз вернуться к вопросу об объединении родственных отраслевых профсоюзов. Не рассматривая его в целом, полагали бы только, что объединение профсоюзов, на отраслевой базе которых сегодня строятся и в перспективе будут развиваться диверсифицированные ИБГ, даст положительный эффект как с точки зрения повышения эффективности защитной деятельности профсоюзных структур, так и их организационного и финансового укрепления.

Нам могут возразить, что для решения стоящих перед профдвижением задач в работе с ИБГ вполне достаточно и соответствующих ассоциаций профсоюзов. Однако, на наш взгляд, объединение предпочтительнее. Во взаимоотношениях профсоюзов с мощными ИБГ могут оказаться недостаточными лишь проведение консультаций и координация дей-

ствий. Полагаем, что необходим такой же мощный, единый профсоюз, способный предпринять решительные действия и оказать необходимое влияние на органы управления ИБГ.

Противоречия могут возникать также и между различными профсоюзными структурами ИБГ и другими профорганами, в том числе даже внутри одного отраслевого профсоюза. Что в целом-то мы и имеем в случае создания межрегиональных профсоюзных организаций. Дело в том, что профорганизации дочерних компаний, отдельных входящих в них предприятий обладают, по Уставу Нефтегазстройпрофсоюза России, так называемым особым статусом и вышестоящим для них является орган межрегиональной профсоюзной организации. А territori-

альный отраслевой профсоюз не является, со всеми вытекающими отсюда последствиями, в том числе и финансовыми.

Представьте себе, что в каком-либо регионе действуют в основном или только одни лишь “дочки”. И что же тогда происходит с территориальным отраслевым профсоюзом? Он начинает умирать. Правда, нефтяники России нашли выход из этой ситуации и во главе территориального отраслевого профсоюза ставят одновременно главу профкома какой-нибудь “дочки”. Такие примеры уже есть.

Мы не считаем все свои наблюдения исчерпывающими. Цель настоящих заметок – положить начало свободному и товарищескому обсуждению проблемы.

---

## **МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗОВ В ТНК**

**Всеволод МОЖАЕВ,**  
эксперт Департамента ВКП  
по работе с членскими организациями  
и по связям с профсоюзами мира

Согласно принятому определению, транснациональные корпорации (ТНК) – это компании, фирмы, холдинги, имеющие предприятия или филиалы в более чем в одной стране.

В мире насчитывается, по заслуживающим доверия подсчетам, свыше 60 тыс. ТНК, включающих

около 300 тыс. предприятий, в которых занято более 75 млн. работников. Если считать подрядные и субподрядные организации, то эти цифры надо увеличить раза в 3–4. Во всяком случае ТНК – крупный и влиятельный мировой работодатель. 75% мировой торговли приходится на внутрифирменные опе-

рации ТНК, а их прямые зарубежные инвестиции равны 2,5 трлн. долл., то есть почти 90% их общего объема.

Для полноты картины упомянем, что на всемирном рынке труда действуют малые и средние предприятия, которые по числу составляют 90% предприятий мира и занято на них до 60% трудящихся неаграрного сектора. Есть также общественный, или государственно-муниципальный, сектор, где занято более 450 млн. работников. Наконец, неформальный, он же “серый” рынок труда, в рамках которого, по данным МОТ, создается до 67% ВВП Грузии, 61 – Азербайджана, свыше 40 – России и даже в Европейском Союзе – более 12% ВВП.

Но вернемся к ТНК. В странах СНГ, по последним имеющимся данным, действуют более 400 ТНК с штаб-квартирами в странах развитой рыночной экономики (“западных”), имеющие около 1300 предприятий

В перспективе, в том числе краткосрочной, надо исходить из того, что их число и роль в экономике наших стран будут возрастать под влиянием, как минимум, **двух факторов.**

С одной стороны, большинство правительств стран СНГ стремится привлечь зарубежный капитал и готово ради этого пойти на снижение некоторых социальных показателей.

С другой – в западных странах проводится сейчас линия на “дело-

кализацию” производства, то есть закрытие предприятий в развитых странах и открытие таких же производств в странах с более низкими уровнями зарплаток работников, социальных выплат и менее боевым профдвижением. Из США, например, по подсчетам американского профцентра АФТ-КПП, за период первого президентства Дж. Буша-мл. таким образом “ушло” 3 млн. рабочих мест, а за один 2004 г. – свыше 400 тыс. и не было создано 2,5 млн. рабочих мест.

В последние годы рабочие места подобным образом “делокализуются” прежде всего в Китай, Индию, государства Юго-Восточной Азии и, хотя и в меньшей степени, в страны Восточной Европы, ставшие членами Евросоюза. Но учитывая, что в данный процесс во все большей мере вовлекаются высокотехнологичные производства, требующие высокой трудовой квалификации, а она пока еще есть в нашем регионе, можно предполагать, что “делокализация” пойдет и в направлении СНГ. Во всяком случае в 2003 г. в постсоветские страны было вложено 90 млрд. долл., что равнялось 10,3% их ВВП.

Вступление стран СНГ во Всемирную торговую организацию может активизировать действие обоих этих факторов. Уверен, что профсоюзам стран СНГ надо быть готовыми к такому повороту событий, и не только с организационно-структурной точки зрения.

Исторически дело сложилось так, что уже к середине 50-х гг.

профдвижение западных стран стало искать ответ на расширение деятельности ТНК. В 1956 г. был учрежден первый консультативный комитет из руководителей профкомов предприятий итальянской фирмы “Оливетти”, находящихся в разных странах Западной Европы. В начале 70-х гг. была впервые создана общая первичка – в норвежской ТНК “Акерс Групп”. Тогда же прошли первые международные забастовки, совместно организованные профсоюзами нескольких западноевропейских стран. В 1973 г. в Сант-Яго (Чили) была проведена, опять-таки первая, Всемирная профсоюзная конференция о профработе в рамках ТНК.

Несмотря на то, что в те же 70-е гг. появились первые международные документы, регулирующие деятельность ТНК (тогда они именовались МНК – мультинациональные, или многонациональные компании), дальнейшие подвижки в отношениях профсоюзов с ТНК появились лишь в 90-е гг.

К тому времени сложились, грубо говоря, **две основных модели** отношений ТНК к профсоюзам – “модель Макдоналдса” и “модель Фольксвагена”.

Первая основывалась на непризнании профорганизаций на своих предприятиях – в США это получило название “беспрофсоюзной среды” (unionfree environment). Действительно, на предприятиях фирмы “Макдоналдс” процент профчленства составлял в 2001 г.: в Британии и Ирландии – 0, Испа-

нии – 1, Бельгии и Франции – 1,5, Норвегии и Хорватии – 3,5, Германии и Нидерландах – 4, Дании – 6, Финляндии – 7, Швеции – 15, Австрии и Италии – 20. В то время как в целом по ресторанно-гостиничной отрасли процент охвата профчленством был в Финляндии 65% работников, Австрии – 40, Италии – 25, Ирландии – 20% и т.д. Думается, всем нам памятна недавняя борьба за создание профорганизаций на предприятиях “Макдоналдса” в некоторых странах СНГ.

Антипрофсоюзные действия предпринимает и ряд других ТНК, например, “Дженерал Электрик”, “Левайс”. В 2002 г. шведы опубликовали список из 28 ТНК, нарушающих трудовое законодательство их страны, куда вошли, в частности, “Нестле”, “Кока-Кола”, “Дженерал Моторз”.

Известная компания “Фольксваген”, наоборот, еще в 80-х гг. содействовала созданию производственного совета в составе руководителей профкомов и советов предприятий компании из разных стран, а приобретя в 1991 г. чехословацкие заводы “Шкода”, выступила инициатором включения их профлидеров в его состав. В 1998 г. он был, опять-таки по инициативе фирмы, преобразован во Всемирный трудовой совет “Фольксвагена”, который в 2002 г. вместе с Международной федерацией металлистов и руководством фирмы подписал Декларацию о социальных правах и промышленных отношениях в компании – документ, кото-

рый обязывает ее соблюдать основополагающие нормативы Международной организации труда и распространяет свое действие на все дочерние компании. При этом профорганизации, представленные в совете, остаются лояльными членами отраслевых союзов своих стран.

В последние годы такой подход все больше распространяется среди мировых ТНК, и это отмечено в ряде заявлений руководства МОТ и даже в недавнем документе Всемирного банка. Хотя, добавим, и “модель Макдоналдса” отнюдь не исчезает.

С первых лет нынешнего века целый ряд крупных ТНК пошел на подписание с профсоюзами рамочных “глобальных соглашений”, в которых содержатся определенные обязательства компаний в социальной области; сейчас их больше 30, некоторые из них были в свое время опубликованы в “Вестнике профсоюзов”. В них, как правило, содержатся ссылки на конвенции МОТ, и генеральный директор Международного бюро труда **Х. Сомавиа** назвал эти документы “историческими”. Мы далеки от такой оценки, поскольку соглашения носят в значительной мере общий, декларативный характер и вряд ли когда-нибудь приблизятся к подобию колдоговоров, так как капитал для того и приобрел транснациональный характер, чтобы использовать разницу в социальных условиях разных стран, и едва ли допустит, чтобы эта разница (скажем, в зарплате, условиях труда и

т.п.) исчезла или была сведена к минимуму.

Но и недооценивать эти документы было бы, с нашей точки зрения, неправильно: ведь ТНК все-таки взяли по ним на себя определенные обязательства и, как представляется, профсоюзам надо, по крайней мере, быть в курсе, распространяются ли условия таких соглашений на предприятия, входящие в сферу их профобслуживания.

В мае 2004 г. подписано первое “глобальное соглашение” с ТНК, чья штаб-квартира находится на территории СНГ, а именно с ЛУКОЙЛом. С профсоюзной стороны его подписали глобальная профсоюзная федерация (ГПФ, так теперь именуют бывшие международные профессиональные секретариаты – МПСы) ИСЕМ, российский Нефтегазстройпрофсоюз и Международное объединение профсоюзных организаций (МОПО) ЛУКОЙЛ. Думается, что этот “почин” может быть подхвачен и профсоюзами других ФПГ с центрами в странах СНГ.

Не следует, кстати, забывать о заключенном в 1997 г. в Бишкеке шестью государствами – членами СНГ соглашении, которым предусматривается создание в рамках ТНК, действующих на территориях подписавших его стран, органов, представляющих трудящихся, – единого профкома, совета профкомов или иных. Хотя оно было разработано по инициативе ВКП, его положениями профсоюзы, к сожалению, в должной мере не воспользовались.



Только что поступило сообщение об одобрении Антимонопольным комитетом Евросоюза покупки “Северсталью” одного из итальянских металлургических заводов, в дополнение к ранее приобретенным этой же ФПГ за рубежом предприятиям. Может быть, стоило бы подумать о том, чтобы наши отраслевые структуры выступили инициаторами разработки подобных документов для тех ТНК, чьи штаб-квартиры находятся в СНГ?

Хотелось бы коснуться еще одного относительно нового, но быстро растущего явления – создания комитетов (или советов) европейских предприятий. Согласно Директиве Комиссии Европейского Союза (КЕС) – распорядительного органа Евросоюза – от 1994 г. такие органы могут создаваться во всех компаниях, в которых в стране – члене Европейского Союза занято не менее 1 тыс. работников или которые владеют предприятиями с 150 или более работниками, как минимум, в двух странах ЕС. Причем в эту категорию попадают компании не только с центрами в странах ЕС, но и те, штаб-квартиры которых находятся в США, Японии и даже в Южной Корее. По последним данным, таких “еврокомпаний” – 1865, из них в 750 (а это около 40% и работают на них 62% всех трудящихся стран ЕС) созданы комитеты или советы предприятий.

Это – формально не профсоюзный орган, он состоит из предста-

вителей трудящихся всех предприятий, какими владеет “еврокомпания”, но на практике своих представителей направляют туда именно профсоюзы. Функции комитета (совета) – преимущественно информационно-консультативные. Компания должна сообщать через него работникам о своем финансово-экономическом положении и его перспективах, о возможных изменениях в вопросах занятости (т.е. прежде всего – увольнениях персонала), предстоящем введении нового оборудования, переменах в условиях труда и т.д. и заслушивать мнение комитета (совета) по такой информации. Но недооценивать их роль не стоило бы: во-первых, современный европейский работодатель вряд ли сможет игнорировать точку зрения представителей своих трудящихся, а во-вторых, заседания такого комитета (совета), которые к тому же оплачивает работодатель, дают возможность его членам обмениваться живой (а не только компьютерной) информацией о положении на своих предприятиях и в своих странах, сравнивать условия труда и его оплату, права профорганизаций и другие подобные вопросы.

В 2003 г. в российском Липецке впервые в СНГ проведено заседание комитета еврокомпания “Мерлони” с центром в Италии, имеющей 17 предприятий в семи странах, включая Россию (“Стинол”). Это – тоже своего рода “почин”, и нашим профорганам всех уровней, думается, нужно хотя бы

знать, не действуют ли в пределах их ответственности еврокомпании, и если да, то продумать, как наладить контакт с их комитетами (советами).

В марте нынешнего года вступила в действие еще одна Директива Комиссии ЕС – о социальном согласии (“концертации”) на малых и средних предприятиях, являющаяся дополнением упомянутого документа 1994 г. Согласно этой Директиве, на предприятиях (в компаниях и фирмах) с числом трудящихся более 50 в одной стране или свыше 20 в двух и более странах Евросоюза работодатель должен информировать работников по тем же, перечисленным выше, вопросам, что и еврокомпании, но создание для этого какого-то органа не предусмотрено.

Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) активно занимается проблемами советов еврокомпаний, проводит их встречи и семинары, а в 2002 г. выпустила “Рекомендации о работе комитетов еврокомпаний”, в которых, в частности, предлагается добиваться создания в них “специального переговорного органа”, что послужило бы прологом к заключению полновесных коллективных соглашений в рамках европейских ТНК. При этом важно, что Административный совет МОТ еще в 2000 г. высказался за проведение коллективных переговоров в рамках ТНК, прежде всего по вопросам зарплаты и минимальных нормативов условий и охраны труда.

Упомянутая Рекомендация – не единственный и не главный документ, касающийся отношения профсоюзов с ТНК. Еще в 1973 г. Организация Объединенных Наций приняла Кодекс поведения для мультинациональных компаний, который, правда, носил довольно общий характер, и создала Комиссию ООН по МНК, в настоящее время работающую при ЮНКТАД – Конференции ООН по торговле и развитию и выпускающую весьма интересные и ценные исследования по многим проблемам, связанным с ТНК.

В 1999 г. генеральный секретарь ООН **Кофи Аннан** выдвинул проект Глобального пакта ООН, который содержит девять принципов, касающихся прав человека, трудовых стандартов и охраны окружающей среды; по мысли генсека, их должны соблюдать ТНК, присоединившиеся к Пакту. На его основе должны разрабатываться “конкретные проекты сотрудничества” с участием госорганов, профсоюзов и организаций гражданского общества. К Пакту присоединились более 1 тыс. ТНК, но нам не известно, сколько и какие компании из стран СНГ находятся в их числе.

Административный совет МОТ в 1977 г. одобрил Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. В ней, в частности, сказано, что “...трудящиеся, занятые на многонациональных предприятиях, так же, как и трудящиеся национальных пред-

приятий, должны без каких бы то ни было различий пользоваться правом создавать и, соблюдая лишь правила соответствующей организации, вступать в организации по собственному выбору без получения предварительного разрешения”, а также иметь право на то, чтобы “представляющие их организации признавались правомочными вести коллективные переговоры”.

В 2000 г. МОТ опубликовала Толкование этой Декларации, в котором записана обязанность ТНК проводить консультации с трудящимися по таким вопросам, как “заккрытие предприятий или иные ситуации, затрагивающие интересы, охваченные Трехсторонней декларацией”. Причем консультации должны проводиться независимо от “территориального расположения дирекции” предприятия, т.е. ТНК.

Похожий путь прошел еще один документ – Основные направления ОЭСР, касающиеся ТНК. ОЭСР, как известно, расшифровывается как Организация экономического сотрудничества и развития и представляет собой объединение, в которое входят наиболее развитые в экономическом отношении страны, хотя среди них нет государств – участников СНГ. Этот документ был принят в 1976 г., а в 2000 г. появилась новая редакция, расширяющая в ряде вопросов его содержание.

Например, она “обязывает правительства, подписавшие документ, и присоединившиеся к нему страны соблюдать основные трудовые стандарты МОТ” и рекомендует со-

здать в каждой стране “национальный контактный пункт” для рассмотрения возможных проблем, возникающих у профсоюзов предприятий ТНК, с компьютерным центром, который они могли бы использовать для налаживания и укрепления связей с профорганизациями других стран, работающими на предприятиях той же компании. Причем в документе указано, что он “относится ко всем странам, где действуют ТНК, а не только к странам базирования их штаб-квартир, и не только к членам ОЭСР, являясь глобальным документом”. Далее подчеркнута, что он “не ограничивается лишь поведением самих ТНК, а затрагивает всю “цепочку” их подрядчиков и субподрядчиков и тем самым множество фирм в странах, не входящих в ОЭСР”.

Учитывая, что все перечисленные документы имеют немалый объем, а некоторые из них не переведены на русский язык или переведены порой не точно, мы сделали из них реферат на русском. Может быть, следовало бы распространить их в печатном или электронном виде для сведения максимально большого круга наших профорганизаций.

В заключение еще одно предположение. Проблема взаимоотношений профдвижения с ТНК и ФПГ становится все более важной. Может, следует обсудить ее на более высоком уровне и на трехсторонней базе, к примеру, в одном из интеграционных органов СНГ или ЕврАзЭС?

## ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ И ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

Такой была тема международной конференции, состоявшейся 1 июня 2005 г. в Москве. Организаторы конференции – Институт Европы РАН, Совет социальных исследований, Проект ЕС “Трудовое законодательство и арбитраж”.

В работе конференции приняли участие ученые, специалисты, представители Правительства РФ, Госдумы РФ, ВКП, ФНПР, ряда отраслевых профсоюзов РФ и МОПов.

Участники конференции были ознакомлены с Проектом ЕС “Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Предложения для России”, которые представили руководитель проекта **Х. Хельгцер** (Германия) и главный эксперт проекта **Р. Бонвичини** (Италия).

Проект утвержден в рамках Программы действий ТАСИС-2001 “Поддержка преодоления социальных последствий переходного периода” и направлен на совершенствование системы трудовых отношений на всех уровнях путем дальнейшего развития трудового законодательства, развития досудебной системы урегулирования трудовых споров, укрепления социального диалога и трехстороннего сотрудничества. В своих предложениях авторы Проекта сосредоточили внимание на новом Трудовом кодексе РФ; на общеевропейских и международных трудовых стандартах; на Социальной хартии Совета Европы; на разработке новой концепции для системы досудебного разрешения трудовых споров в соответствии с Трудовым кодексом РФ; на оказании содействия социальным партнерам в дальнейшем совершенствовании системы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества.

Большое место в Проекте отводится коллективным переговорам. Системы коллективных переговоров сильно варьируются от страны к стране, и существует целый ряд европейских моделей. Но вне зависимости от страны общая концепция коллективных переговоров подразумевает, что ожидания труда и капитала обычно разные, однако путем коллективных действий возможно формирование совместных органов и правил, направленных на разрешение существующих разногласий. И в этой связи авторы Проекта подчеркивают важность определения уровней ведения коллективных переговоров, взаимоотношения между различными уровнями и

роль “расширения”, то есть дальнейшего распространения коллективных соглашений, чтобы они охватывали и тех работодателей и работников, которые сами не выступали подписантами соглашений.

Что касается процедур ведения коллективных переговоров, то, как подчеркивали докладчики, особое внимание следует уделить развитию реальных переговоров между сторонами, потому что коллективное соглашение без ведения коллективных переговоров – это лишь карикатура социального диалога.

Докладчики отмечали, что иногда переговоры, которые ведутся между представителями работников и руководства, не носят в себе черт, типичных для реальных коллективных переговоров. Это является, по их мнению, наследием прошлого, когда руководство предприятия или организации отвечало за подготовку и заключение коллективного соглашения.

В ряде случаев существует понимание трипартизма как консультативного органа для принятия решений, а не как структуры, способствующей поиску истинного компромисса между сторонами. Как отмечалось, в России социальное партнерство является результатом централизованного, исходящего сверху институционализма, и зачастую оно рассматривается как конечная цель, а не как простой инструмент трудовых отношений.

В странах с переходной экономикой все больше говорят о значении конкуренции, тогда как такими понятиями, как доверие и сотрудничество, зачастую пренебрегают. Это касается не только бизнес-культуры, но и трудовых отношений на уровне компании и в обществе в целом. Усиление участия работников в управлении является жизненно важным фактором для преодоления крайне непроизводительных, но все еще широко распространенных, как отмечают авторы, методов авторитарного командного управления. Чтобы поднять производительность и качество работы, руководителям необходимо быть готовыми к тем вызовам, которые влечет за собой динамично развивающаяся глобальная конкуренция, необходимо развивать современные трудовые отношения.

В то же время докладчики по данному проекту не раз подчеркивали, что невозможно автоматически перенести богатый европейский опыт на такую особенную страну, как Россия. Здесь с ними нельзя не согласиться, поскольку идущие сейчас споры и обсуждения проблем развития социального партнерства показывают, что, с одной стороны, это действительно трудно – адаптировать и применять западный опыт в России, опыт, приобретенный как результат длительного периода борьбы, формирования соответствующих институтов, а с другой стороны – бесполезно вводить лишь новую терминологию для старых инструментов.

Главное в подготовленной работе то, что она, как представляется авторам, должна послужить и достижению лучшего понимания общей экономической и гражданской среды, позволить сопоставить европейский опыт и российские реалии, а также стать учебным пособием для практической работы.

Руководители Проекта представили участникам конференции свой труд, в котором отражено формирование общей организационной картины вопросов социального партнерства в Европейском Союзе. Представленная книга содержит анализ текущей ситуации в сфере регулирования социально-тру-

довых отношений в ЕС, что может стать одним из исходных пунктов для развития и совершенствования российской системы. В книге предлагается обзор институтов, представляющих социальных партнеров (профсоюзы и работодатели), исследуются тенденции и перспективы ведения коллективных переговоров на различных уровнях, демонстрирующие, что в принципе работники и работодатели могут свободно вести переговоры, но в рамках консультаций и законодательства. И, наконец, показана роль государства в обеспечении правовых рамок социального партнерства.

Представленный Проект, сама тематика конференции предопределили всю последующую ее работу. Выступления участников продемонстрировали широту подходов к рассматриваемой теме.

И хотя для тех, кто занимается у нас развитием социального диалога, эта проблематика не нова, наработаны определенный опыт и практика, конференция вызвала большой интерес. Участники могли еще раз убедиться, что Европейская социальная система (включающая различные модели) рассматривает **социальный диалог** как краеугольный камень в современной системе трудовых отношений и разработке эффективных стратегий управления возможными изменениями.

И здесь в России и во всех странах СНГ открывается широкое поле деятельности для государств, работодателей и профсоюзов. К тому же, как отмечалось в докладах и выступлениях, пока не сформировалась по-настоящему социальная теория применительно к современным условиям, нет и должной социальной политики, в то время как социальное партнерство должно стать действенным инструментом именно социальной политики.

К сожалению, государство в лице своих структур не всегда проявляет заинтересованность в налаживании диалога, предприниматели в ряде случаев не хотят объединяться и быть реальной стороной социального партнерства. Отсюда нет настоящего диалога, который зачастую превращается в разговор глухого с немым.

Сейчас социальный диалог выходит за рамки трудовых отношений, поскольку меняются условия. Расширяется ЕС, возрастает число различных производственно-промышленных групп, усиливается регионализация. Идет переход социального диалога с микроуровня на макроуровень. Все большие слои населения вовлекаются в строительство гражданского общества. Социальный диалог соединяется как с гражданским, так и с политическим диалогом.

Все это оказывает прямое влияние на всю нашу жизнь. Для России и для других стран СНГ в основу национальных моделей социального диалога, как отмечалось в ряде выступлений, должны быть положены экономическая эффективность и социальная справедливость.

Говорилось и о необходимости усиления контроля за выполнением соглашений и коллективных договоров, а также юридической ответственности всех сторон-участников за исполнение обязательств.

Впереди вступление России в ВТО. Это серьезное испытание для всего населения страны, поскольку все шире открываются границы для товарообмена, возрастают мобильность рабочей силы, миграция, отсюда рост безработицы внутри стран. Не случайно на конференции поднимался

вопрос, связанный с так называемой Лиссабонской стратегией. (*Лиссабонская стратегия принята ЕС в марте 2000 г. В соответствии с ней европейская экономика к 2010 г. должна стать самой конкурентоспособной экономикой в мире. – Ред.*).

Именно она создала новый инструмент выполнения – **открытый метод координации**. Он особенно хорошо подходит тем сферам, где в полной мере применим принцип subsidiarity (разделения ответственности), он предоставляет рамки для совместных действий, вовлекая все уровни и всех участников на добровольной основе. Он предлагает подходы, базирующиеся не на средствах, а на тех целях, которые должны быть достигнуты, и основан на регулярном графике отчетности, который позволяет оценить достигнутый прогресс, и на системе показателей для проведения мониторинга. Поэтому он применяется во многих отраслях, представляющих интерес для социальных партнеров: занятость, социальная вовлеченность, пенсии и затем также профессиональное обучение. Социальные партнеры вносят двойной вклад в этот процесс.

**В соответствии с основными положениями** и самим процессом социальные партнеры должны проводить регулярные консультации. Европейская Комиссия предлагает, чтобы каждая сфера, где применяется метод открытой координации, представляла собой организованный диалог между социальными партнерами в соответствии с принципами макроэкономического диалога, а точнее, двойную схему на техническом и политическом уровнях.

**По содержанию** социальные партнеры иногда находятся в такой ситуации, когда они сами должны искать ответы на положения, регулирующие различные области в контексте метода открытой координации. В большой степени это касается вопросов занятости, особенно сферы содействия профессиональному обучению, социальной защиты, борьбы с социальным отторжением и совершенствования трудовых отношений. Социальные партнеры столкнулись с рядом трудностей, получив все то свободное пространство, которое было предложено им, в адаптации и распространении в странах-членах положений, принятых Советом, в сборе информации об инициативах, выдвигаемых в странах-членах, ведении работы по оценке и обмену.

**Европейский социальный фонд (ESF)** является финансовым инструментом, поддерживающим осуществление стратегии занятости. Правда, регулирующие европейские структурные фонды обеспечивают вовлечение социальных партнеров. Они представлены в комитетах по мониторингу (право голоса, принятие решений о критериях отбора проектов, надзор за осуществлением).

Поскольку Россия тесно связана с ЕС, всем сторонам социального партнерства предстоит все это учитывать, а это значит, что надо поднимать на новый уровень всю содержательную часть социального диалога.

*Римм ПАПИЛОВ,  
председатель МОП “Образование и наука”*



◆ **НАША СПРАВКА**

## УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

В соответствии с информацией, опубликованной в мае текущего года Евростатом (Статистическое агентство ЕС), безработица в Европейском Союзе в марте 2005 г. составила 8,9%, причем как в целом по Союзу, объединяющему ныне 25 стран, так и в зоне евро.

Наиболее низкий уровень безработицы был зарегистрирован в Ирландии (4,3%), Люксембурге (4,5), Австрии (4,6), Великобритании (4,7) и Дании (4,9). Наиболее высокий уровень безработицы отмечается в Польше (18,1), Словакии (15,9), Греции (10,2) и Испании (10,2%).

Среди всех стран – членов Союза в тринадцати уровень безработицы за прошедший год снизился, в десяти повысился, и в двух остался без изменений. Наиболее значительное снижение уровня безработицы было зарегистрировано в Литве (с 11,4 до 8,6%), Эстонии (с 9,8 до 7,9), Словакии (с 18,7 до 15,9) и на Мальте (с 7,8 до 6,8). Наиболее значительное повышение уровня безработицы было отмечено в Нидерландах (с 4,4 до 5,0%), Люксембурге (с 4,1 до 4,5) и Венгрии (с 5,8 до 6,3).

В марте 2005 г. по сравнению с мартом 2004 г. уровень безработицы среди мужчин в зоне евро Союзу увеличился с 7,5 до 7,6%, а в целом по Союзу сократился с 8,1 до 8,0. Количество безработных среди женщин сократилось в зоне евро с 10,6 до 10,5%, а в целом по Союзу с 10,2 до 10%.

Обстановку с безработицей среди молодежи до 25 лет трудно назвать благополучной. За год она выросла в зоне евро с 18,2 до 19,2%, а по Союзу в целом с 18,9 до 19,1. Наиболее благополучная отмечается в Дании (7,1%), Ирландии (8,0) и Нидерландах (9,1). Наиболее тревожная зарегистрирована в Италии (24,0), Греции (26,2), Словакии (27,6), ну и просто катастрофическая – в Польше (36,4%).

В соответствии с оценкой Евростата всего в зоне евро в марте 2005 г. насчитывалось 12,8 млн. безработных, в целом по Европейскому Союзу – 19,1 млн. Оценка количества безработных Евростатом была проведена в соответствии с критериями Международной организации труда.

Для сравнения: в марте 2005 г. в США насчитывалось 5,2% безработных, в Японии – 4,5%.

*Юрий Зарембо*



◆ **В ЗЕРКАЛЕ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ**

**ТОЧКА ЗРЕНИЯ ЖИТЕЛЕЙ УКРАИНЫ**  
*на актуальные проблемы страны*

*Украинский Центр экономических и политических исследований имени Разумкова совместно с Киевским международным институтом социологии (КМИС) 10–23 мая с.г. самостоятельно провел опросы населения по ряду важных проблем. Исследованием были охвачены 11 115 респондентов во всех регионах Украины.*

*Приводим некоторые из опубликованных результатов.*

***УЧАСТИЕ В ЕДИНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ***

Две трети украинцев считают, что Украина должна участвовать в Едином экономическом пространстве (ЕЭП) вместе с Беларусью, Казахстаном и Россией.

35,8% респондентов «полностью согласны» с тем, что Украина должна участвовать в ЕЭП, 27,3% опрошенных «скорее согласны» с этим мнением.

«Скорее не согласны» – 11,1%, другие 10,6% граждан Украины «полностью не согласны» с тем, что их страна должна входить в указанное пространство.

Напомним, Президент Украины **Виктор Ющенко** заявил, что ЕЭП «интересует Украину прежде всего в контексте формирования зоны свободной торговли». «Сегодня 20% украинского экспорта сориентировано на рынки СНГ. Это довольно объемный рынок, о котором нельзя забывать», – подчеркнул В. Ющенко. При этом он вновь заявил, что главная стратегическая цель внешней политики Украины – евроинтеграция.

***ПРИДАНИЕ РУССКОМУ ЯЗЫКУ***  
***СТАТУСА ВТОРОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО***

Как свидетельствуют данные социологического опроса, большинство граждан Украины выступает за придание русскому языку статуса второго государственного.

Согласно результатам исследования, 34,5% респондентов «полностью согласны» с тем, что русский язык должен получить статус государственного, 21,7% – «скорее согласны» с этим мнением.

Между тем 24% опрошенных граждан Украины «полностью против» придания русскому языку статуса второго государственного, другие 11,9% – «скорее не согласны».

По результатам опроса, проведенного в феврале с.г. Фондом «Демократические инициативы» и КМИС, 58,1% респондентов были согласны с суждением, что русский язык должен иметь статус государственного наравне с украинским.

В соответствии со ст. 10 Конституции государственным в Украине является украинский язык. Конституция гарантирует свободное развитие, использование и защиту русского и других языков национальных меньшинств Украины.

## ***О ЧЛЕНСТВЕ СТРАНЫ В НАТО***

Большинство граждан Украины против членства страны в НАТО.

Согласно результатам исследования, «категорически» против вступления Украины в альянс выступают 40,6% респондентов, другие 15,1% «скорее не согласны» с членством в НАТО.

21,9% опрошенных граждан Украины затруднились с ответом.

Полностью согласны вступить в НАТО лишь 9,7% украинцев. Еще 12,7% респондентов «скорее согласны» с таким членством.

Предыдущий подобный опрос состоялся в феврале этого года и проводился Фондом «Демократические инициативы» и Киевским международным институтом социологии.

Тогда против вступления Украины в НАТО высказалось 47,5% граждан.

Выступая 12 мая с.г. в прямом эфире трех телеканалов, президент **Виктор Ющенко** пообещал вынести вопрос о вступлении Украины в НАТО и Европейский Союз на общенациональный референдум.

*СОЮЗИНФО по материалам  
информационного агентства ИТАР-ТАСС*

## СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представил данные о социальных настроениях россиян в первой половине 2005 г.

**Сводные индексы социальных настроений** показывают, что оценки россиянами своей жизни заметно превосходят их оценки того, как складываются дела в стране в целом, в том числе в экономической и политической сферах. Если усредненный (по данным I полугодия 2005 г.) индекс оптимизма в отношении собственной жизни составляет 50%, а удовлетворенность своей жизнью – 25%, то показатели, характеризующие экономическую ситуацию и общий вектор развития страны, почти вдвое ниже – 11 и 17% соответственно; индекс оценки политической ситуации – 23%.

В I полугодии 2005 г., по сравнению со II полугодием 2004 г., отмечены негативные изменения по всем измеряемым показателям, особенно по индикаторам, характеризующим положение в стране и направление ее развития. Оценки россиянами своей жизни наиболее «провальными» были в апреле, оценки экономической и политической ситуации – в феврале и марте. К июню индексы социальных настроений возросли, сравнявшись со средними за полугодие показателями или превысив их – но пока не достигли усредненных значений предыдущего полугодия.

[www.wciom.ru](http://www.wciom.ru)

**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**

Занько Н.П.,  
Иванов В.Т.,  
Канышев В.С.,  
Кувшинов В.Я.,  
Куприянов В.В.,  
Можаяев 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](mailto:info@vkr.ru)

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

Подписано в печать 07.07.2005. Формат 60 x 84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.