



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

В НОМЕРЕ:

- При Президенте Украины создан Социально-экономический совет
- Сообщения из национальных профцентров
- Москвичи призывают к сплочению рядов
- На съезде Федерации профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных сил России
- Продолжаем тему отношения к заёмному труду
- Генсек ООН о жизни и проблемах мигрантов
- Что пишут в мировой профсоюзной прессе
- Открылся Музей профсоюзов
- Последствия вступления в ВТО для текстильщиков

1/2006

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО СОВЕРШЕНСТВУЕТСЯ

При Президенте Украины образован Национальный трехсторонний социально-экономический совет как консультативно-совещательный орган вместо ликвидируемого Национального совета социального партнерства.

Новый Национальный совет образован в целях повышения роли профессиональных союзов и организаций работодателей и их объединений в формировании экономической и социальной политики государства, дальнейшего развития социального диалога как одного из основных факторов обеспечения социальной стабильности, развития гражданского общества, предотвращения общественных конфликтов.

Сопредседателями Национального совета назначены: от Кабинета Министров – министр труда и социальной политики **Сахань Иван Яковлевич**; от профессиональных союзов и их объединений – председатель Федерации профсоюзов Украины **Юркин Александр Валентинович**; от объединений организаций работодателей – первый заместитель председателя Федерации работодателей Украины **Грищенко Владимир Александрович**.

Утверждено Положение о Национальном трехстороннем социально-экономическом совете. Сопредседателям Национального совета предложено представить согласованную кандидатуру на должность руководителя секретариата Совета, а также внести в трехмесячный срок согласованные предложения по законодательному закреплению основ ведения социального диалога в Украине.

Кабинету Министров Украины, Совету министров Автономной Республики Крым, Киевской и Севастопольской городским государственным администрациям поручено принять меры по созданию условий для формирования на отраслевом и региональном уровнях на паритетных условиях трехсторонних вспомогательных органов по социально-экономическим вопросам для согласованного решения проблем, возникающих в социально-экономической сфере, относящихся к правам и интересам работников и работодателей.

Кабинету Министров поручено утвердить состав представителей от Кабинета Министров Украины в Национальном совете, решить в установленном порядке вопросы создания секретариата Национального совета и условий оплаты труда его работников, а также ежегодно предусматривать при разработке проекта закона о государственном бюджете бюджетные ассигнования для обеспечения деятельности Национального совета.



ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ПРОФСОЮЗЫ ПОТРЕБОВАЛИ УСКОРИТЬ ПРИНЯТИЕ КОНЦЕПЦИИ ДЕЙСТВИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

15 декабря состоялось последнее в 2005 г. заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Были рассмотрены очень важные и для профсоюзов, и для всей страны вопросы, от которых зависит политика Правительства на рынке труда на ближайшие два года. Также был рассмотрен вопрос о размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2006 г. Последний вопрос очень важен для того, чтобы и в регионах, и на федеральном уровне устанавливались соответствующие пособия по безработице.

Комментируя ход заседания, председатель ФНПР **Михаил Шмаков** напомнил, что в соответствии с 122-м Федеральным законом были внесены корректировки в Закон "О занятости населения в Российской Федерации", изменившие порядок определения пособий и обязывающие Прави-

тельство ежегодно устанавливать минимальный и максимальный размеры пособий по безработице. На 2005 г. были установлены: минимальная величина пособия – 720 руб., максимальная – 2880 руб. В 2005 г., к сожалению, Правительство до сих пор еще не приняло постановления, в котором бы устанавливало величины минимального и максимального пособий на 2006 г.

В этой связи на заседании РТК деятельность Министерства здравоохранения и социального развития была подвергнута серьезной критике как со стороны профсоюзов, так и работодателей. Было принято решение о том, чтобы до 25 декабря Правительство рассмотрело с участием соответствующей рабочей группы Российской трехсторонней комиссии этот вопрос и выпустило соответствующее распоряжение.

На заседании также рассматривался проект Концепции дей-

ствий на рынке труда на 2006–2007 гг. Ситуация здесь сложилась примерно такая же, как и с постановлением о размере минимальной и максимальной величин пособия по безработице. То есть какие-то действия по подготовке этой Концепции предпринимаются Министерством здравоохранения и социального развития, вместе с тем они явно недостаточны. Сегодня говорится о том, что такая Концепция будет принята в I квартале 2006 г. “Но хочу напомнить, – сказал М. Шмаков, – что 31 декабря 2005 г. заканчивается срок действия Концепции, выпущенной еще в 2002 г., которая намечала действия на рынке труда на 2003–2005 гг. Задержка в подготовке дальнейшей Концепции действий всех социальных партнеров на рынке труда (а это касается и работодателей, и профсоюзов, то есть всей Российской трехсторонней комиссии) не допустима”.

Профсоюзы считают, что до конца декабря первый вариант этого документа должен быть подготовлен, чтобы Концепция была принята не просто в I квартале 2006 г., а как можно раньше – в январе. В ней будут ука-

заны ответственность различных ведомств и те действия, которые должны предпринять работодатели, чтобы безработица в России не росла, а напротив – уменьшалась.

Для этого, конечно, необходимо решить сложный комплекс вопросов, в том числе урегулировать вопросы свободной миграции рабочей силы, присутствия граждан других государств в Российской Федерации. При этом надо сделать работу их более легальной, потому что сегодня мы, к сожалению, видим большое число нелегальных рабочих-мигрантов, которые занимают рабочие места в России. В то же время есть у нас такие трудоизбыточные регионы, где не хватает рабочих мест и где граждане Российской Федерации не могут найти себе работу. Это все должно учитываться в документе, который называется “Концепция действий на рынке труда на 2006–2007 гг.”

“Я уверен, – сказал М. Шмаков, – что этот документ должен поставить все на свои места и привлечение иностранной рабочей силы сделать абсолютно легальным”.

ПРОФСОЮЗЫ БОРЮТСЯ С ДОЛГАМИ ПО ЗАРПЛАТЕ

Председатель ФНПР Михаил Шмаков 24 декабря 2005 г. поделился со слушателями радио “Маяк” своим мнением о задержках заработной платы.

Профсоюзный лидер заявил,

что долги по заработной плате, которые есть еще в ряде предприятий и организаций, – позор экономики, позор управления и позор ведения бизнеса в стране! Тем не менее справедливости

ради следует отметить, сказал М. Шмаков, что проблема с долгами по заработной плате в целом практически решена. Тем большее и обиднее наблюдать “хвосты” этой проблемы. На сегодняшний день суммарная задолженность по заработной плате в России составляет порядка 9 млрд. руб., а за ноябрь она снизилась на 7% по сравнению с предыдущим уровнем.

По мнению профсоюзов, задержки выплаты заработной платы недопустимы. Необходимо усиливать контроль со стороны инспекции труда, контроль со стороны органов прокуратуры, чтобы полностью изжить это порочное явление.

“За последние годы мы, как профсоюзы, – сказал М. Шмаков, – безусловно, проявляем очень большую активность в расследовании каждого случая задержки заработной платы на предприятии. К этому повернулась лицом и прокуратура Российской Федерации, которая регулярно стала обобщать и анализировать ситуацию с соблюдением норм законодательства, связанных со своевременной и полной выплатой заработной платы”.

Тем не менее на 1 декабря 2005 г. задолженность по заработной плате имели 1 млн. 300 тыс. человек, т.е. примерно каждый 23-й работник народного хозяйства. На долю работников, занятых в области культуры, образования, здравоохранения, социальных услуг, приходится только 5% задолженности. Это говорит о том, что

бюджетные отрасли подтянулись в деле своевременной и полной выплаты заработной платы.

Мы будем еще более требовательными к правоохранительным органам, к непосредственным работодателям, а также федеральным органам власти, которые для бюджетников осуществляют функции работодателей, заявил председатель ФНПР. Профсоюзы обязаны сделать так, чтобы наше законодательство соблюдалось неукоснительно и долгов по заработной плате не было. Трудовое законодательство Российской Федерации дает право каждому работнику, у которого задержана заработная плата более чем на 15 дней, прекратить работу до того момента, пока не будут погашены долги по заработной плате.

При этом большинство судов, разбирающих подобные случаи, как правило, становится на защиту работника и присуждает значительные штрафные санкции нерадивым работодателям. “Профсоюзы, – сказал М. Шмаков, – и дальше будут продолжать такую политику, чтобы ни один факт невыплаты заработной платы не остался без внимания”.

Наиболее вопиющий случай задержки заработной платы в последнее время – невыплата заработной платы в течение года на Бирюсинском гидролизном заводе. Профсоюзные органы и органы прокуратуры по требованию профсоюзов вмешались в эту ситуацию, и, наконец, через кредит администрация области выплатила долги по заработной плате.

◆ УКРАИНА

ЧИСЛЕННОСТЬ ФПУ ВЫРОСЛА

Президиум Федерации профсоюзов Украины, состоявшийся 23 декабря 2005 г., рассмотрел ряд вопросов, в числе которых, в частности: о принятии профсоюзов в состав ФПУ, об итогах работы примирительной комиссии по разрешению трудового спора (конфликта) между всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями и Кабинетом Министров Украины и дальнейших действиях профсоюзов, о ходе выполнения постановления Президиума ФПУ “О позиции ФПУ во время выборов в Верховную Раду Украины и органы местного самоуправления” и др.

Президиум также утвердил план работы Федерации профсоюзов на первое полугодие 2006 г. и план подготовки к V съезду

ФПУ, который состоится в апреле 2006 г.

Президиум принял в члены ФПУ три новых членских организации:

- Всеукраинский профсоюз работников “Лукойл–Украина” численностью 3,5 тыс. членов профсоюза, председатель – **Мерлян Анатолий Васильевич**;

- Всеукраинский независимый профессиональный союз работников транспорта (ВНППТ) численностью 28,6 тыс. членов профсоюза, председатель – **Гербеда Виктор Владимирович**;

- Независимый профсоюз фермеров и частных землевладельцев Украины численностью 42 тыс. членов профсоюза, председатель – **Усаченко Лариса Михайловна**, народный депутат Украины.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

ЗАРПЛАТУ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ – НА УРОВЕНЬ ЗАКОНА

Профсоюзный актив Кишиневского территориального центра Профсоюза образования и науки, районов Анени Ной, Криулень, Дубэсарь, Яловень и Стрэшень озабочен социально-экономическим положением работников учебных заведений, несоблюдением профильными органами Закона об образовании РМ и пре-

небрежением к материальным нуждам работников бюджетной сферы.

Проект закона об оплате труда работников бюджетной сферы далеко не покрывает минимальные насущные потребности преподавательских кадров, поскольку в результате реализации этого закона их зарплата составит чуть

больше половины средней заработной платы по национальной экономике. Ситуация работников дошкольных, внешкольных учреждений будет еще хуже. Все это происходит на фоне постоянного и существенного повышения цен на основные услуги, товары широкого потребления и продовольственные продукты.

Учитывая создавшуюся ситуацию, профсоюзный актив требует от Правительства Республики Молдова безоговорочного выполнения положений Закона об образовании Республики Молдова, который предусматривает: “Труд преподавательских кадров оплачивается в зависимости от уровня образования, занимаемой должности и звания, педагогической категории и звания, научного звания, а также от трудового стажа. Минимальная зарплата преподавательских кадров не может быть ниже средней заработной платы работников национальной экономики”.

Эту задачу намечалось решить до конца 2005 г. Год завершился, а положения закона далеко не выполнены. Более того, Министерство просвещения разработало проект свода законов, в котором это обязательство государства перед педагогами и вовсе отсутствует.

Чтобы положить конец униженному положению преподавательских кадров, профсоюзный актив потребовал:

изменить Закон об оплате труда работников бюджетной систе-

мы с тем, чтобы основная ставка в системе образования была установлена на уровне, предусмотренном Законом об образовании, а остальные надбавки (за большее количество часов, за стаж, педагогическую категорию и др.) исчислялись исходя из этой заработной платы;

установить систему индексации заработной платы в зависимости от роста минимальной потребительской корзины;

зарплату вспомогательному персоналу системы образования повысить пропорционально зарплате преподавательских кадров.

Члены профсоюза недовольны отсутствием настойчивых и решительных действий по защите интересов работников образования в области оплаты труда как со стороны Республиканского совета профсоюза образования и науки, так и Конфедерации профсоюзов Республики Молдова. Участники собрания актива, представляющие свыше 11 тыс. работников, в случае затягивания решения этих проблем настроены прибегнуть к акциям протеста в соответствии с действующим законодательством.

Профсоюзный актив обратился к профсоюзным организациям всех уровней, ко всем членам профсоюза – работникам учебных заведений с призывом поддержать требования по защите достоинства, интересов семей, будущего страны.

РАСКОЛ В ПРОФСОЮЗЕ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

17 декабря 2005 г. состоялся учредительный съезд Объединения профсоюзов работников культуры. Этот новый профсоюзный центр объединяет библиотечных, театральных, музейных работников, работников культпросветучреждений и средств массовой информации, выступивших против перехода республиканского профсоюза работников культуры в подерживаемую Правительством Конфедерацию “Solidaritate”.

Как заявили участники съезда, в новый профсоюзный центр могут войти члены профсоюза учреждений культуры, искусства, спорта и туризма, печати, телевидения и радио, издательств и полиграфии, которые, будучи привержены основным принципам профсоюзного движения – независимость, демократия, солидарность, по-настоящему встанут на защиту законных прав и интересов работников отрасли.

Участники съезда обратились ко всем работникам культуры республики не поддаваться на необоснованные обещания представителей властей о том, что в случае перехода в Конфедерацию “Solidaritate” им будет повышена

заработная плата или улучшены условия труда. Только совместными усилиями, путем давления и протестов снизу можно добиться достижения социальной справедливости, восстановления человеческого достоинства библиотекарей, работников клубных учреждений, театров, музеев, музыкальных школ, заявили участники съезда.

В съезде приняли участие 40 делегатов, представляющих около тысячи членов профсоюза, работающих в учреждениях культуры города Кишинева и районов Сороки и Кантемир. О своей готовности примкнуть к новому профсоюзному центру заявили профсоюзные организации работников культуры районов Кахул, Леова, Кэлэраш и части культурных учреждений Кишинева.

На съезде принято решение, что Объединение профсоюзов работников культуры войдет в состав Конфедерации профсоюзов Республики Молдова. Как позднее известно, 27 декабря 2005 г. на основании поданного Заявления Исполнительный комитет КПРМ принял решение “О присоединении к КПРМ Объединения профсоюзов работников культуры”.

◆ РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

ПОМОЩЬ ЛЕГАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ МИГРАНТАМ

Более трех тысяч человек пользовались профсоюзными цен-

трами помощи трудовым мигрантам-строителям, открытыми в

крупных регионах Таджикистана в начале 2005 г. Об этом сообщил координатор проекта Международной организации труда “Борьба с торговлей людьми и ее последствия в форме принудительного труда в РТ” **Джамшед Куддусов**.

По его словам, центры действуют с января этого года в Душанбе, Худжанде, Курган-тюбе и Кулябе. Они были организованы Центральным комитетом профсоюза строителей Таджикистана при содействии проекта МОТ.

В течение года в центры обратилось более трех тысяч человек, из них около тысячи получило возможность легального трудоустройства в России при содействии российского профсоюза строителей.

По словам Д. Куддусова, между профсоюзами строителей Таджикистана и России подписано “Соглашение о сотрудничестве, согласно нему, члены профсоюза строителей Таджикистана, находясь в России, автоматически становятся членами профсоюза

РФ и не остаются там без внимания”.

50 потенциальных трудовых мигрантов пройдут краткосрочные курсы для получения специальностей сварщика и каменщика в столице Таджикистана. Трехмесячные курсы, которые начались с середины декабря 2005 г., организованы в рамках пилотного проекта Центрального комитета профсоюза строителей РТ при содействии проекта МОТ и Министерства труда и социальной защиты населения страны. Каждый месяц обучающимся будет выплачиваться стипендия, они также будут обеспечены спецодеждой.

В ходе обучения, помимо навыков по будущим специальностям, учащиеся овладеют основами русского языка и будут ознакомлены с основными правами и обязанностями трудовых мигрантов. По окончании обучения они получают сертификаты, которые, по словам Д. Куддусова, увеличат их шансы найти работу.

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

ДОБИВАТЬСЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ДОХОДОВ ЛЮДЕЙ

20 декабря 2005 г. состоялась пресс-конференция Председателя Федерации профсоюзов Беларуси **Леонида Козика**, который рассказал журналистам о главных событиях уходящего года в профсоюзном движении Беларуси, поделился планами на будущий год.

“Цель у нас прежняя, – сказал председатель ФПБ, – добиваться

увеличения доходов людей. Добиваться роста реальной заработной платы, да и в целом увеличения доходов – пенсий, стипендий, пособий”.

Председатель Федерации выразил уверенность в реальности и осуществимости этих планов, ведь их реализация закладывается в программный документ со-

циального партнерства – новое Генеральное соглашение между Правительством и объединениями нанимателей и профсоюзов. Сейчас идет активная подготовка его к подписанию. Новое Генсоглашение будет содержать конкретные цифры роста благосостояния народа и развития экономики, а главное – его положения будут носить обязательный для исполнения характер.

Конечно же, важнейшей целью ФПБ, по мнению Л. Козика, остается защита социально-экономических интересов человека труда. “Трудящиеся обладают многими правами, – считает профсоюзный лидер, – но ведь не все они реализуются в полном объеме. Так, нас тревожит ситуация с безработицей в отдельных регионах. Если в целом по стране справится с этой проблемой сумели и уровень ее (1,8%) ниже, чем предусмотрено Генсоглашением (2%), то в Поставах, к примеру, безработица выше”. Вместе с Правительством и нанимателями, уверен председатель ФПБ, профсоюзы справятся с этой проблемой. И решать ее следует не с помощью пособий с биржи труда, а путем создания новых рабочих мест, новых субъектов хозяйствования.

Не снизит Федерация внимания к охране труда и соблюдению техники безопасности. Уменьшение производственного травматизма – это прямой результат деятельности ФПБ в этой сфере. И результат расширения полномочий Федерации. Очень важную роль здесь сыграл Указ Президен-

та, которым представители ФПБ получили право контроля за соблюдением безопасности труда и трудового законодательства на предприятиях любой формы собственности, независимо то того, создана там первичная организация профсоюза или нет.

Количество обращений граждан и в Федерацию, и в отраслевые профсоюзы за последние годы возросло. В ФПБ разбираются с каждой просьбой, внимательно анализируют каждую жалобу. “Рост числа обращений не значит, что растет количество нарушений, – заметил председатель Федерации. – Скорее, наоборот: порядка на предприятиях и в организациях стало намного больше. Просто растет вера людей в Федерацию, в то, что профсоюзы сумеют помочь каждому, кто в этом нуждается”.

Самое пристальное внимание ФПБ приковано сегодня к проблемам оздоровления населения. На 2006 г. на оздоровление выделено денег ровно в два раза меньше, чем в нынешнем. Значит, в два раза меньше трудящихся сумеют подлечиться в санаториях. Экономить на здоровье людей профсоюзы категорически не согласны.

Отвечая на вопросы журналистов, председатель ФПБ заявил, что профсоюзы будут играть активную роль в предстоящей кампании по выборам главы государства. Эта роль во многом будет зависеть от персонального состава тех, кто выдвинет свою кандидатуру на пост Президента страны.

МОСКВИЧИ ПРИЗЫВАЮТ К СПЛОЧЕНИЮ

*Обращение 4-й (XXII) конференции
Московской Федерации профсоюзов
к профсоюзам России и ФНПР*

Мы, делегаты 4-й (XXII) конференции Московской Федерации профсоюзов, обращаемся к профсоюзам России, к крупнейшему профсоюзному объединению – Федерации независимых профсоюзов России с призывом сплочения рядов, консолидации, объединения действий, направленных на защиту интересов и прав трудящихся.

События последних лет со всей очевидностью показывают, что, наряду с некоторыми позитивными результатами в экономической сфере и укреплением вертикали власти, в стране ярко проявляются негативные последствия развития олигархического капитала, агрессивного наступления транснациональных компаний, сращивание бизнеса и власти.

Развал отечественного производства, массовая безработица, малограмотная молодежь, нищенская жизнь пенсионеров, падение морали и нравственности, уничтожение культуры – стали объективной реальностью.

На изломе истории в стране не нашлось достойной замены плановой экономике.

В создавшихся условиях резко возросла необходимость объединения усилий профсоюзов, их организационного укрепления, повышения боевитости.

Несмотря на то, что профсоюзы России, отметившие в 2005 году свое 100-летие, обладают большим опытом работы, чем новоявленные хозяева капиталов, мы должны продолжать учиться действовать оперативно и слаженно.

Мы поддерживаем положения, содержащиеся в итоговых документах V (внеочередного) съезда ФНПР, о том, что при любых переговорах в системе социального партнерства с нами будут считаться только при одном необходимом условии – если будут видеть в нас авторитетного и сильного оппонента, способного в нужный момент ответить работодателям и властям массовыми выступлениями трудящихся в защиту своих прав.

Мы призываем профсоюзы страны активно использовать подготовку к очередному VI съезду ФНПР для мобилизации внутренних сил и резервов, укрепления порядка и дисциплины в наших рядах.

В предсъездовский период на основе детального анализа наших успехов и просчетов, реальных результатов взаимодействия с представителями политических партий и организаций нам следует точно определиться в своих приоритетах на предстоящих в 2007 и 2008 гг. выборах депутатов Государственной Думы и Президента Российской Федерации.

В ближайшее время следует на федеральном уровне законодательно закрепить апробированную и зарекомендовавшую себя систему социального партнерства профсоюзов, работодателей и представителей власти.

Чрезвычайно важно использовать в максимальной степени участие профсоюзов в работе Общественной палаты для активного и эффективного влияния на принимаемые решения в экономической и социальной сферах.

Необходимо наращивать усилия и использовать все возможности, чтобы отменить единый социальный налог, вернуться в реформировании системы обязательного социального страхования к подлинно страховым принципам, восстановить в системе государственного управления Министерство труда.

Из поля зрения профсоюзов не могут уходить вопросы заёмного

труда, использования в организациях различных форм собственности иностранных рабочих. Стремление “хозяев” получить быструю выгоду путем их беспощадной эксплуатации, нарушения прав и свобод порождает клубок проблем, последствия которых сегодня в полной мере испытывает Западная Европа. Профсоюзы могут и должны активно влиять на миграционную политику, требующую дальнейшего развития и совершенствования.

В интересах членов профсоюзов следует широко и эффективно использовать возможности международных правовых актов, сделать все необходимое для принятия и ратификации соответствующих конвенций МОТ Правительством Российской Федерации.

На вызовы времени адекватно могут реагировать только профсоюзы новой формации: крепкие и высокоорганизованные, имеющие подготовленный кадровый состав и людские ресурсы, обладающие прочной материальной базой и достаточными финансовыми средствами.

Для реализации поставленных целей и задач мы призываем профсоюзы России крепить единство и солидарность.

Родственные профсоюзы — объединяйтесь!

В единстве и солидарности — наша сила!

Вместе мы победим!

г. Москва,
30 ноября 2005 г.

ПОРУЧЕНИЕ СЪЕЗДА: ТВЕРДО ЗАЩИЩАТЬ ИНТЕРЕСЫ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Как мы сообщали (*ВП 24/2005*), 7 декабря 2005 г. состоялся очередной IV съезд Федерации профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных сил России.

Съезд рассмотрел отчет о работе Совета Федерации профсоюзов за период 2001–2005 гг., с которым выступил и.о. председателя Федерации **Н.И. Калмыков**. Отчет Ревизионной комиссии Федерации сделал ее председатель **Н.Ф. Величко**.

Докладчики и делегаты съезда подчеркивали, что Федерация профсоюзов Вооруженных сил России в отчетный период достойно представляла и защищала права и интересы своих членов профсоюзов и фактически была единственным общественным объединением, которому не безразлично положение всего гражданского персонала. Федерация профсоюзов стоит на твердой позиции в поддержке Вооруженных сил, повышения их боеготовности и желания дальнейшего сотрудничества в решении проблем гражданского персонала.

Вместе с тем делегаты указывали, что период после III съезда сопровождался дальнейшим наступлением на социальные завоевания прошлых лет. Утеряна 25-процентная надбавка за работу в Вооруженных силах. Гражданскому персоналу впервые в истории не прибавили заработ-

ную плату наравне с другими бюджетниками. Замахиваются и на другие льготы, вместе с которыми заработная плата гражданского персонала оказалась ниже этой категории работников. Не выполняется требование ст. 349 Трудового кодекса, дающее право на повышенную оплату труда и дополнительные льготы для гражданского персонала.

В 2005 г. произошли сбои в финансировании государственных унитарных предприятий, задержки с выплатой заработной платы, особенно в военно-строительном комплексе. Есть многочисленные случаи нарушения трудового законодательства, Закона об охране труда.

Сложившееся положение не способствует росту авторитета профорганизаций. Сокращаются их численность и финансовая база.

По мнению делегатов, Федерация профсоюзов должна занимать более твердую позицию по отношению к властным структурам и работодателям, когда их планы и практические действия вступают в противоречие с законными интересами трудящихся.

В работе съезда принял участие, выступил и направил съезду приветствие заместитель председателя Правительства Российской Федерации – министр обороны **С.Б. Иванов**.

В приветствии Министерства обороны РФ, в частности, говорится, что начало работы IV съезда совпало по времени с 15-летием создания организации, в качестве главных задач которой были определены защита прав и обеспечение законодательно определенных социальных гарантий гражданского персонала армии и флота.

“Без всякого сомнения, – отмечается в послании, – в непростых условиях реформирования именно деятельность профсоюзов во многом способствовала снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и позволила сохранить их профессиональный костяк в структуре обновляемых Вооруженных сил”.

Руководство Министерства обороны высоко оценило важность конструктивного партнерского сотрудничества с Федерацией профсоюзов, так как такой подход обеспечивает качественное решение задач современного этапа военного строительства, вносит весомый вклад в повышение боеготовности Вооруженных сил, поддержание необходимого уровня обороноспособности государства в целом.

Съезд рассмотрел и принял изменения и дополнения в Устав Федерации профсоюзов, главное содержание которых заключается в консолидации профсоюзных рядов, большей ответственности за реализацию совместно принятых постановлений, укрепление исполнительской и финансовой дисциплины.

В принятой съездом Программе действий Федерации выражается решимость направить её деятельность на усиление защиты прав и интересов членов профсоюзов и всего гражданского персонала, дальнейшее совершенствование профсоюзной работы. Решено сосредоточить усилия в 2006–2010 гг. на следующих главных направлениях: социальное партнерство, оплата труда гражданского персонала, производственная сфера, социальная защита, организационная и финансовая политика.

В работе съезда приняли участие и выступили заместитель председателя ФНПР **А.И. Суриков**, заместитель генерального секретаря ВКП **Н.Д. Подшибякина**.

Делегации братских профсоюзов из стран СНГ возглавляли: председатель профсоюза работников ВС Республики Казахстан **С.А. Анощенко**, председатель профсоюза работников ВС, Пограничных войск и МЧС Республики Беларусь **И.С. Нарчило**, представители профсоюза работников ВС Украины **В.Г. Жуковецкий** и **О.Б. Иваненко**, председатель Общероссийского профсоюза военнослужащих **О.К. Шведков**.

В ходе состоявшихся выборов председателем Федерации профсоюзов избраны **Калмыков Николай Иванович**, а его заместителем **Василенко Антон Андреевич**.

Избрана также Ревизионная комиссия, утвержден состав Совета Федерации профсоюзов.

Уважаемые читатели! В номере 24/2005 мы ознакомили вас с дискуссией, состоявшейся 2 ноября 2005 г. на заседании Совета ВКП по вопросу "Об отношении профсоюзов стран СНГ к заёмному труду". Предлагаем вашему вниманию записку департаментов ВКП: по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся и юридического по указанной проблеме.

Совет ВКП принял содержащуюся в записке информацию к сведению и рекомендовал членским организациям использовать её для определения своего отношения к заёмному труду, поставив в известность об этом ВКП до 1 мая 2006 г.

ОБ ОТНОШЕНИИ ПРОФСОЮЗОВ СТРАН СНГ К ЗАЁМНОМУ ТРУДУ

В современных условиях на рынках труда ширится разнообразие систем и моделей занятости. Традиционная модель долговременных трудовых отношений между работодателем и наёмным работником дополняется рядом иных форм занятости. Заметный рост во всем мире, включая страны СНГ, получила занятость населения с помощью "лизинга", "аренды персонала", субподряда рабочей силы. Эта форма получила название "заёмного труда".

Суть заёмного труда состоит в том, что предприятие (организация), имеющее излишек работников, или частное агентство занятости, или физическое лицо, нанимающее работников, передают их другому предприятию (организации) или физическому лицу для выполнения необходимых ему работ. Оказание услуг по предоставлению персонала юридическому или физическому лицу является видом предпринимательской деятельности, приносящим доход.

Расширение сферы применения такой формы занятости связано:

во-первых, с потребностью рынка труда в мобильной рабочей силе, вызванной глобализацией, децентрализацией и углублением специализации производства. Доминирующая сегодня теория корпоративного управления призывает повышать свою конкурентоспособность за счет реструктуризации компаний, сосредоточения их деятельности на "профильном" бизнесе и использования в "непрофильном" бизнесе (суб)подрядного, заёмного труда. Как правило, компании освобождаются от уборки помещений, организации питания, транспортных услуг, техобслуживания, ремонта, охраны предприятий, погрузки/разгрузки и т.п.;

во-вторых, с особенностью производственных процессов, применяемых в ряде отраслей (например, сельское хозяйство, лесная промышленность и т.п.);

в-третьих, со спецификой отдельных профессий (моряки, граждане творческих профессий, выставочная деятельность и др.);

в-четвертых, в условиях высокой и затяжной безработицы с возможностью иметь хотя бы временные заработки для не имеющих работы;

в-пятых, с усилением трудовой миграции населения и возможностями трудоустройства мигрантов;

в-шестых, с потребностью в трудоустройстве отдельных категорий граждан, для которых полная постоянная занятость по каким-либо причинам затруднена или нежелательна (студенты, пенсионеры, инвалиды и т.п.);

в-седьмых, с возможностью сочетать работу по найму с исполнением семейных обязанностей, участием в общественной жизни, поддержанием здоровья и др.

При использовании заёмного труда создаются условия для усиления конкуренции и повышения эффективности деловой деятельности предпринимателей за счет сокращения общих издержек на рабочую силу. Для определенных категорий безработных, стремящихся найти более гибкую систему занятости, заёмный труд позволяет сочетать свои желания и возможности с требованиями рынка труда. Одним из преимуществ этой формы является возможность получить доступ к постоянной занятости на предприятиях-пользователях. В отдельных случаях заёмный труд можно рассматривать в качестве эффективного инструмента повышения стабильности занятости для постоянных наёмных работников предприятий-пользователей.

Однако нельзя не видеть, что растущая гибкость рабочей силы и расширение сферы применения заёмного труда ведут к ухудшению условий занятости и росту бедности. Предприятие-пользователь рабочей силы избегает предписанных трудовым законодательством обязанностей в отношении этих работников, выводит их из сферы действия отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров.

При этом нередко превышает нормальная продолжительность рабочего времени, получаемая заработная плата ниже, чем у постоянных работников, не предоставляются отпуска. Высокая интенсивность труда, неопределенная сфера ответственности работодателей в отношении соблюдения условий труда, включая нормы безопасности и гигиены труда и надзора за их соблюдением, а также отсутствие в ряде случаев необходимой профессиональной подготовки, превращают заёмный труд в область с высоким риском производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Кроме этого, возникает опасность увольнения предприятием-пользователем постоянных работников с видов работ, на которых выгоднее применить труд заёмных работников.

Нередки случаи недобросовестного отношения частных агентств занятости и физических лиц, нанимающих работников для предоставления предприятиям-пользователям и физическим лицам. В погоне за выгодой эти агентства и физические лица идут на различные нарушения, при найме сулят работникам хорошо оплачиваемую работу, на самом деле могут их просто обмануть. Кроме того, с целью получения дополнительных прибылей частные агентства занятости могут выставить счета заёмным работникам с учетом ссудного процента, если они погашают их задолженность за оказанные им различные услуги, такие, как проезд на транспорте, проживание, кредитные выплаты в форме авансов от заработной платы. Подобная практика, как представляется,

не согласуется с Конвенцией МОТ № 95 об охране заработной платы (1949 г.), в соответствии с которой “запрещаются всякие отчисления заработной платы, производимые трудящимся в пользу предпринимателя или его представителя, или какого-либо посредника (например, подрядчика или вербовщика), с целью путем прямого или косвенного вознаграждения обеспечить себе получение или сохранение работы”.

Заёмный труд, как форма занятости, может использоваться и как средство подрыва профсоюзного объединения трудящихся и уклонения от коллективных переговоров, что приведет к сокращению численности членов профсоюза, снижению уровня представительства трудящихся, подрыву демократии и социального партнерства.

Как показывает мировая практика, позиция профсоюзов при появлении заёмного труда заключалась в стремлении его запретить. Но, по мере расширения этого вида занятости, в большинстве случаев профсоюзы переходят от политики непринятия к политике регулирования. Теперь, по данным ICSEM, они поддерживают вовлечение непостоянных работников в профсоюз и сами активно участвуют в регулировании условий непостоянной занятости, в том числе заёмного труда, посредством законодательных мер и/или коллективных переговоров.

В Европе в процессе общественных дискуссий по проблемам заёмного труда возникли разногласия между представителями работников и работодателей. В связи с чем Еврокомиссия приняла решение о необходимости разработки рамочного закона, гарантирующего соблюдение минимальных трудовых прав. В частности, в проекте должны содержаться нормы, обеспечивающие гарантии в области рабочего времени, заработной платы, других условий труда и отдыха и предотвращающие дискриминацию заёмных работников по сравнению с наёмными.

Конвенция МОТ № 181 о частных агентствах занятости (1997 г.) с одной стороны, устанавливая для них возможность предоставления персонала в распоряжение третьей стороны, с другой – предусматривает, во-первых, что государства могут запретить этот вид услуг, а во-вторых, что государства принимают меры, обеспечивающие адекватную защиту работников, нанятых частными агентствами занятости и переданных предприятию-пользователю.

Сегодня в странах СНГ растёт численность работающих не по найму. Так, по данным обследования, в I квартале 2005 г. она составила в Казахстане 35,8% от общего числа занятых, Молдавии – 33,1, Украине – 16,4, России – 7,3%. Среди них немало лиц, работающих в качестве заёмных работников. Об этом свидетельствуют данные частных агентств занятости в странах Содружества. Например, в России во многих частных агентствах спрос на заёмных работников в последние годы вырос на 50–70%. При этом если раньше в основном он формировался компаниями с иностранным капиталом, то теперь все чаще таких работников запрашивают российские компании.

Принимая во внимание расширение сферы применения заёмного труда и отсутствие в государствах Содружества каких-либо мер по регулированию этого процесса, включая защиту как заёмных работников, так и постоянных работников от возможных увольнений, считали бы целесообразным профсоюзам в странах СНГ определить свое отношение к проблеме применения заёмного труда, выработать солидарную позицию по этому вопросу.

На наш взгляд, следовало бы исходить из необходимости совершенствования национального законодательства в части ограничения применения заёмного труда и защиты заёмных работников. Представляется, что постановка

вопроса о запрете заёмного труда в современных условиях приведет к росту теневого рынка труда, нелегальному найму временных работников с соответствующими негативными последствиями как для них, так и для постоянных работников предприятий-пользователей. Кроме этого, должны быть приняты меры по возможному вовлечению заёмных работников в профсоюзы и включению их в систему коллективных переговоров.

А. При совершенствовании законодательства в него целесообразно включить следующие положения (нормы).

- Заёмный труд – это форма правоотношений, при которой предприятие (организация), имеющее излишек работников, или частное агентство занятости, или индивидуальный предприниматель, имеющие лицензию на занятие соответствующим видом деятельности и нанимающие работников, передают их на временной основе предприятию-пользователю для выполнения необходимых ему работ.

- Заёмный труд может применяться на временных работах. К таким работам относятся:

- работы, непосредственно не связанные с обычной (основной, головной) деятельностью предприятия-пользователя и не являющиеся постоянными для этих предприятий;

- работы, выполняемые в связи с необычным увеличением объема работ, который не может быть выполнен постоянными работниками;

- специализированные работы, сопряженные с использованием каких-либо конкретных специфических знаний и квалификации, в том числе для проведения работ, выходящих за рамки обычной, характерной для данной организации деятельности (проведение реконструкции оборудования, монтажных, пуско-наладочных и ремонтных работ, предотвращение аварий, несчастных случаев или устранение их последствий);

- работы, необходимость в которых не носит постоянный характер и заключается в выполнении конкретных рабочих заданий.

При применении заёмного труда не должны ущемляться права и стабильность занятости постоянных наёмных работников предприятий-пользователей.

- Заёмный работник – это физическое лицо, заключившее трудовой договор с предприятием (организацией), имеющим излишек рабочей силы, частным агентством занятости или индивидуальным предпринимателем, которые с согласия работника предоставляют его третьей стороне (предприятию-пользователю) для выполнения на временной основе оговоренных работ.

- Трудовой договор заёмного работника – соглашение между работодателем (предприятием, имеющим излишек рабочей силы, частным агентством занятости или индивидуальным предпринимателем, имеющими лицензии на занятие соответствующим видом деятельности) и заёмным работником о выполнении им временной работы по обусловленной трудовой функции на предприятии-пользователе.

В содержании трудового договора должны быть разграничены права и обязанности работодателя и предприятия-пользователя, несмотря на то, что предприятие-пользователь юридически не является работодателем.

Для работодателя должна быть предусмотрена обязанность по своевременной и в полном объеме выплате заёмному работнику заработной платы, осуществлению его обязательного социального страхования по всем предусмотренным национальным законодательством видам, проведению профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, документального оформления трудовых отношений, предоставлению иных

гарантий и выплат, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре заёмного работника должна устанавливаться обязанность работодателя информировать работников и их представителей о предприятии-пользователе и об условиях заключенного с ним договора, его цели, продолжительности, месте исполнения, количестве задействованных работников и о мерах, направленных на координацию действий по предупреждению производственных рисков.

В трудовом договоре должна быть предусмотрена также обязанность предприятия-пользователя предоставить заёмному работнику обусловленную этим договором работу; установить режим труда и отдыха; обеспечить безопасные и здоровые условия труда, выдачу необходимых средств индивидуальной защиты; выполнять законодательство по условиям занятости женщин, лиц с семейными обязанностями, подростков и молодежи; предоставить оборудование, инструменты и иные средства, необходимые для работы; осуществлять своевременное финансирование произведенных работ, а также иные обязанности, переданные предприятию-пользователю работодателем по трудовому договору.

Справочно:

Мировая практика свидетельствует о том, что в законодательстве ряда стран, регулирующего деятельность частных агентств занятости, они определяются как работодатели по отношению к поставляемой рабочей силе, и на них возлагаются все обязательства и ответственность работодателей, закрепленные в законодательстве о труде и социальном обеспечении.

В то же время наиболее распространенной схемой разделения обязанностей работодателей между частным агентством занятости и предприятием-пользователем становится совместная и индивидуальная ответственность за конкретные вопросы трудовых и связанных с ними отношений. При этом имеется в виду, что ответственность "налагается на каждую из нескольких сторон паритетно, а также отдельно, что дает каждой стороне возможность предъявить претензию ко всем сторонам или к любой другой конкретной стороне, позволяя этой стороне удовлетворить любые притязания другими сторонами". (European employment and industrial relations glossary: United Kingdom (Sweet & Maxwell, 1991), p. 125).

Например, в Законе о занятости Малайзии предусматривается совместная и индивидуальная ответственность предприятий-пользователей и субподрядчиков (частных агентств занятости, иных юридических или физических лиц) в отношении оплаты труда соответствующих работников. Совместная ответственность по вопросам заработной платы, продолжительности рабочего времени, применения детского труда предусмотрена в законодательстве штата Калифорния (США). В Кодексе о труде Саудовской Аравии предусматривается, что если предприятие-пользователь поручает физическому или юридическому лицу выполнение одной из своих основных производственных операций или ее части, последнее предоставляет подрядным работникам все права и привилегии, предусматриваемые предприятием-пользователем в отношении своих собственных наёмных работников, при этом оба несут совместную и индивидуальную ответственность за соблюдение таких прав и привилегий. В Законе Люксембурга о временных видах работ и откомандировании трудящихся предусматривается, что предприятия-пользователи несут единолично ответственность за обеспечение безо-

пасных, гигиенических и здоровых условий труда предоставленных им временных работников, а также за применение к ним “законодательных, нормативных, административных положений и положений коллективных договоров, касающихся условий труда и защиты трудящихся в их производственной деятельности”. В Австралии охрана и гигиена труда заёмных работников осуществляется одним из двух возможных способов. Во-первых, предусмотренные законом меры по обеспечению безопасных условий труда охватывают всех лиц на производстве (включая посторонних), независимо от их статуса. Во-вторых, сфера применения законодательства, касающегося компенсационных выплат в случае производственного травматизма, распространяется на подрядных работников. Понятие “трудящийся” определяется как лицо, которое, по положениям общего права, не является наёмным работником. В договоре Испании о бюро по временному трудоустройству предусмотрено, что предприятие-пользователь обязан информировать заёмного работника до того, как он приступит к работе, об опасностях, связанных с его работой, и о мерах защиты и мерах по охране труда, которые должны применяться в связи с этими опасностями. А работник имеет право представлять жалобы по поводу условий труда через представителей трудящихся на этом предприятии.

- Договор предоставления персонала. По договору предоставления персонала одна сторона (юридическое или физическое лицо, имеющие лицензии на занятие соответствующим видом деятельности), предоставляет в распоряжение другой стороне (предприятию-пользователю) на определенный срок заёмных работников, согласно трудовым договорам, для выполнения временных работ на предприятии-пользователе.

В договоре часть прав и обязанностей работодателя, переданных ему на основании трудового договора, заключенного работодателем с заёмным работником, возлагается на предприятие-пользователя. По некоторым обязательствам, в случае нарушения законодательства стороной, предоставляющей рабочую силу, предприятие-пользователь может нести с ним субсидиарную ответственность.

Договор предоставления персонала не может содержать условия, ухудшающие положение заёмных работников по сравнению с нормами, предусмотренными законодательством.

В договоре предоставления персонала отражаются его существенные условия, заработная плата заёмных работников, средства на их социальное страхование, гонорар агентства, объем, сроки и критерии оценки работ, на которых будут трудиться заёмные работники, обязательство стороны, предоставляющей рабочую силу, предоставить замену в случае болезни или невыхода сотрудника.

Справочно:

Основанием передачи частным агентством занятости или иным работодателем предприятию-пользователю определенного объема прав и обязанностей в отношении заёмного работника, по нашему мнению, может стать гражданско-правовой договор, заключенный между ними. Но в связи с тем, что названный договор не содержит положений, вытекающих из трудовых отношений, возникает необходимость предусмотреть в законодательстве новый вид договора – договора предоставления персонала, в котором следует отразить передачу предприятию-пользователю части

прав и обязанностей работодателя, согласно трудовому договору, заключенному с заёмным работником.

Договор предоставления персонала непосредственно не урегулирован действующим законодательством государств Содружества как самостоятельный вид договора. В праве отсутствует понятие, позволяющее обозначать такие правоотношения. Представляется наиболее приемлемым использование термина "предоставление", поскольку термины "лизинг", "аренда" в отношении заёмных работников некорректны.

На наш взгляд, возможность заключения договора предоставления персонала должна базироваться на нормах гражданских кодексов стран СНГ, согласно которым стороны могут заключить договор как специально предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами. Стороны могут также заключить смешанный договор, содержащий элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными нормативными актами.

Легитимность договора предоставления персонала подтверждается налоговым законодательством. Так, согласно Налоговому кодексу Российской Федерации (подп. 4 п.1 ст.148, подп. 19 п.1 ст. 264, п.7 ст.306), к прочим расходам, связанным с производством и реализацией продукции, относятся расходы налогоплательщика по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и /или реализацией.

- Введение обязательного лицензирования деятельности частных агентств занятости или индивидуальных предпринимателей, нанимающих работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороне – предприятию-пользователю.

- Предоставление услуг по трудоустройству заёмным работникам частными агентствами занятости, другими юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями осуществляется бесплатно.

- Введение контроля со стороны соответствующих государственных органов (органы по труду, прокуратуры и т.п.) за деятельностью частных агентств занятости или индивидуальных предпринимателей по соблюдению ими законодательства и положений трудовых договоров с заёмными работниками и установление санкций в случае их нарушения.

- Обязанностью предприятия-пользователя являются выбор и проверка поставщика заёмных трудящихся, уведомление своих наёмных работников об условиях договора, заключенного с поставщиком, соблюдение трудового законодательства и положений об обязательном социальном страховании, включение положений о труде в договор предоставления персонала.

- Распространение на заёмных работников условий коллективного договора (соглашения), действующего на предприятии-пользователе. Доступ заёмных работников к средствам внутризаводского коллективного транспорта, столовым, иным объектам социальной инфраструктуры на тех же условиях, что и для наёмных работников предприятия-пользователя.

- Предоставление заёмному работнику или его представителю права обращаться в суд с заявлением о признании сложившихся отношений с предприятием-пользователем трудовыми с момента фактического допуска к работе, если работы, выполняемые им на предприятии-пользователе, носят постоянный характер. В этом случае трудовой договор заёмного работника с час-

тным агентством или иным работодателем должен прекращаться на основании трудового законодательства.

- Введение запрета на замещение заёмными работниками бастующих постоянных работников и ограничение права предприятия-пользователя на привлечение заёмных работников, если на данном предприятии в течение последнего года происходили или происходят массовые увольнения, затронувшие постоянных работников.

- Установление ответственности работодателя и предприятия-пользователя за невыполнение обязательств по отношению к заёмному работнику, вытекающих из трудового договора и договора предоставления персонала.

Частное агентство занятости или иной работодатель заёмного работника и предприятие-пользователь несут общую (совместную) ответственность в случае невыполнения взятых на себя обязательств по трудовому договору и договору предоставления персонала в вопросах оплаты труда, продолжительности рабочего времени и отдыха, обеспечения гигиены и безопасности труда и других условий труда, социального страхования.

Частное агентство занятости или иной работодатель заёмного работника в соответствии с трудовым законодательством несет ответственность в полном объеме за выполнение обязательств по трудовому договору перед работником в случае, если предприятие-пользователь не располагает достаточными ресурсами для выполнения обязательств по отношению к заёмному работнику.

Предприятие-пользователь несет ответственность за выплату заёмным работникам заработной платы в полном объеме или части заработной платы, являющейся задолженностью, если частное агентство занятости или иной работодатель заёмного работника теряет свою платежеспособность. При этом предприятие-пользователь имеет право требовать возмещения ущерба со стороны работодателя.

Справочно:

При решении вопроса о распределении ответственности между предприятием-пользователем и частным агентством занятости или иным работодателем заёмного работника необходимо исходить из того, что она может быть поделена между ними в зависимости от степени контроля, который каждый из них будет осуществлять за деятельностью заёмного работника, и в этом случае каждая сторона может нести свою долю материальной или имущественной ответственности или совместную ответственность, исходя из содержания трудового договора и договора предоставления персонала.

Б. Наряду с участием профсоюзов в совершенствовании законодательства, представляется целесообразным рассмотреть возможность охвата профсоюзным членством заёмных работников и включения их в систему коллективных переговоров.

В ходе проведения учебы профактива, конференций, семинаров и собраний информировать членов профсоюзов о появлении на рынках труда стран СНГ нетрадиционной формы занятости – заёмного труда и об отношении профсоюзов по решению возникающих в связи с этим проблем.

Можно было бы предусматривать в коллективных договорах (соглашениях): ограничение применения на предприятии-пользователе труда заёмных работников, использование его только на конкретных видах работ и на временной основе;

положения, препятствующие снижению занятости и ухудшению условий труда постоянных работников предприятий-пользователей в связи с применением труда заёмных работников, обязанность предприятия-пользователя по первоочередному найму бывших работников (в том числе пенсионеров) данного предприятия на соответствующее рабочее место;

обязательное уведомление, или проведение консультаций, или согласование с профсоюзной организацией, действующей на предприятии-пользователе, о возможном привлечении заёмных работников. При этом профсоюзным комитетам предприятий-пользователей необходимо вырабатывать свою позицию, принимая во внимание интересы постоянных работников и необходимость обеспечения успешной производственной деятельности предприятий;

положения, обеспечивающие заёмным работникам равные права с постоянными работниками предприятия-пользователя на социальную и профсоюзную защиту.

Поддерживать усилия глобальных профсоюзов, международных отраслевых объединений профсоюзов по включению в соглашения с транснациональными компаниями положения о том, что «компания будет воздерживаться от использования заёмных работников за исключением случаев, когда это стороны признают неизбежным. Если компания планирует привлечь таких работников, то она до подписания каких-либо договоров с третьими сторонами проведёт консультации с профсоюзами, представляющими интересы работников, которых это могло бы затронуть. Компания обеспечит профсоюзных представителей всей необходимой информацией. Если достигается соглашение о привлечении заёмных работников, компания проследит за тем, чтобы профсоюзные представители имели право встретиться с любым посредником, которого компания рассматривает как кандидата на заключение таких договоров».

Было бы также целесообразно первичным организациям, отраслевым и территориальным объединениям профсоюзов выявлять заёмных работников, занятых на предприятиях и в организациях, проводить с ними консультации о возможном вступлении их в профсоюзы или создании первичной профсоюзной организации в частном агентстве занятости. При необходимости можно было бы внести в уставные документы профсоюзов и их объединений положения о праве заёмных работников на вступление в члены профсоюза.

Профсоюзам следует также настаивать на изучении государственными органами практики применения заёмного труда на предприятиях, в отраслях, и территориях, положения заёмных работников, влияния применения заёмного труда на занятость населения и национальные рынки труда. По результатам изучения добиваться внесения необходимых изменений в соответствующие правовые нормативные акты. В целом полезно было бы обсудить положение дел с применением заёмного труда и проблемы его правового регулирования на трехсторонних и двусторонних комиссиях (иных органах) по регулированию социально-трудовых отношений.

Думается, что принятие профсоюзами предложенных мер, в том числе в части совершенствования законодательства, а также вовлечения заёмных работников в профсоюзы и включения их в систему коллективных переговоров, могло бы способствовать упорядочению применения заёмного труда, обеспечению социальной защиты заёмных работников и интересов постоянных трудящихся на предприятиях в странах СНГ.

*Департамент ВКП по вопросам
защиты социально-экономических
интересов трудящихся*

Юридический департамент ВКП

ГРАНИЦЫ ПЕРЕСЕКАЮТ В ПОИСКАХ ЛУЧШЕЙ ЖИЗНИ

Генеральная Ассамблея ООН по рекомендации Экономического и Социального Совета (ЭКОСОС) провозгласила 18 декабря Международным днем мигрантов.

Решение об этом состоялось 4 декабря 2000 г. Именно в этот день в 1990 г. была принята Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Проблемами миграции в мире занимается Международная организация по миграции (МОМ), созданная в 1989 г. на базе Межправительственного комитета по миграции.

В настоящее время членами МОМ являются 116 государств, включая большинство стран СНГ (Армения, Азербайджан, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Молдавия, Таджикистан, Украина), 22 страны имеют статус наблюдателя. Среди них – Россия и Туркменистан.

По оценкам Международной организации по миграции, в 2005 г. почти 200 млн. человек жили и работали не в своей стране. Мигранты вносят огромный вклад в развитие современного мира. Однако они сталкиваются с серьезными проблемами. В своем послании по случаю Международного дня Генеральный секретарь ООН **Кофи Аннан** призвал международное сообщество охранять права всех людей, которые пересекают границы в поисках лучшей жизни. Он обратил особое внимание на роль и положение трудящихся-мигрантов.

“Глобальная экономика во все большей мере зависит от трудящихся-мигрантов. Мигранты обогащают принимающие их общины опытом, знаниями и людскими ресурсами. Их присутствие способствует обмену идеями и стимулирует культурный и научный прогресс”, – считает Кофи Аннан. Он добавил, что денежные переводы, посылаемые мигрантами в их родные страны, имеют огромное значение для развития этих стран.

По данным экспертов ООН, ежегодно эмигранты переводят в страны своего происхождения 240 млрд. долл. Денежные переводы мигрантов на родину являются для многих стран одним из основных источников иностранной валюты и важной составляющей их валового национального продукта. Например, в 2000 г.

такие переводы составляли более 10% валового национального продукта в таких странах, как Албания, Босния и Герцеговина, Кабо-Верде, Сальвадор, Ямайка, Иордания, Никарагуа, Самоа и Йемен.

В послании Генерального секретаря ООН от 18 декабря 2005 г. также отмечается, что в 2005 г. Международный день мигрантов знаменует пятнадцатую годовщину принятия Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. На сегодняшний день лишь 34 государства ратифицировали Конвенцию или присоединились к ней.

“Я вновь настоятельно призываю все государства, которые еще не сделали этого, стать участниками этого важного договора. Я также прошу все государства-участники своевременно представлять Комитету по вопросу о трудящихся-мигрантах доклады о принимаемых ими мерах по осуществлению Конвенции и призываю их признать правомочность Комитета принимать и рассматривать сообщения физических лиц, заявляющих о нарушении их прав, согласно Конвенции”, – отметил Кофи Аннан.

Недавний доклад Глобальной комиссии по вопросам международной миграции содержит важные рекомендации в отношении дальнейшей работы. Он увязывает эффективную политику в области миграции с действенной политикой в целом ряде областей – не просто в сфере прав человека, но и в вопросах развития, торговли, помощи и безопасности. Намеченный на 2006 г. диалог на высоком уровне по вопросу о международной миграции и развитии в рамках Генеральной Ассамблеи ООН дает государствам-членам возможность приступить к налаживанию более тесного сотрудничества по этим важным вопросам.

“Без вклада мигрантов наше общество обеднело бы. Сегодня, когда мы отмечаем этот вклад, давайте также решим охранять права человека, каждого мужчины, каждой женщины и каждого ребенка, которые пересекают границы в поисках лучшей жизни”, – призывает Генеральный секретарь ООН.

Юрий Зарембо



◆ ПО СТРАНИЦАМ ПРОФСОЮЗНОЙ ПЕЧАТИ

1–4.12.05 в столице Кубы Гаване состоялся очередной **15-й конгресс Всемирной федерации профсоюзов.**

На конгрессе обновлено руководство ВФП. Президентом стал **Мохаммад Шабам Ассуз**, руководитель сирийского профцентра ВФПРС, генеральным секретарем – **Георгиос Маврикос** (греческий профцентр ПАМЕ). Избрано 18 вице-президентов, представляющих профсоюзы всех континентов, в их числе **А.С. Давыдов** – профсоюз работников агропрома России. В Секретариат ВФП избрали **О.Овьедо де ла Торре** (Куба), **А. Миро** (Сирия), **В. Пачо** (Перу) и **А.М. Эннаима** (Судан), а также руководителей региональных бюро ВФП в Дели, Дамаске и Гаване, кандидатуры от африканского и европейского бюро будут определены позднее. Членами Президентского совета ВФП утверждены руководители международных отраслевых объединений профсоюзов (МОПов), в Комиссию финансового контроля вошли представители профцентров Кипра (ПЭО, председатель), Бразилии (ВКТ) и Индии (ВИКП).

Выступая на заключительном заседании конгресса, новый Генеральный секретарь ВФП Г. Мав-

рикос изложил программу дальнейшей деятельности Федерации из 10 пунктов.

Это:

развитие внутренней демократии и коллективности в работе и борьба с бюрократизмом;

создание “Совета друзей” – органа, в котором будут представлены членские и дружественные ВФП организации в целях усиления их роли и учета их мнений в деятельности Федерации;

укрепление интернационализма и солидарности трудящихся и народов;

увеличение внимания к таким категориям трудящихся, как молодежь, женщины и работники интеллектуального труда;

осуществление программ обучения профсоюзных кадров и организация учебных семинаров;

создание специальных секретариатов по работе с трудящимися-мигрантами в рамках ВФП и ее региональных бюро;

координация совместных действий профсоюзов во всех отраслях, на всех континентах и во всех географических регионах на базе единства рабочего класса;

обновление программ и форм борьбы с монополиями, империализмом и его союзниками;

вовлечение в ряды ВФП новых членов и поддержка создания боевых профсоюзов по всему миру; активизация деятельности ВФП в международных организациях, где она участвует, с учетом условий нынешней фазы империалистической глобализации.

* * *

26-й конгресс Всемирной конфедерации труда одобрил образование нового единого всемирного профцентра путем объединения с Международной конфедерацией свободных профсоюзов в целях создания “подлинного противовеса неолиберальной глобализации”, – пишет газета Конфедерации христианских профсоюзов Бельгии (КХПБ).

Напомнив кратко историю профдвижения, она утверждает, что *(цитируем полностью. – В.М.)* “появление после Второй мировой войны советских республик и реорганизация западноевропейских профцентров полностью изменили всемирную картину профдвижения и возник новый фактор – Всемирная федерация профсоюзов (ВФП). Вскоре проявились громадные политические и стратегические противоречия между США и СССР, и “холодная” война стала всеобщей, породив напряженность в рядах организаций социал-демократической тенденции, вышедших из ВФП для того, чтобы основать МКСП. Падение берлинской стены и воссоединение Европы закончили с антагонизмом между

Востоком и Западом. В то же время неолиберальная глобализация и господство США значительно усилили неравенство и нищету в мире. Профдвижение, действуя в рамках этой неолиберальной системы, ослабло в обстановке “конкуренции” двух главных всемирных профорганизаций”. Газета ссылается на Генсека ВКТ **В. Тайса**, заявившего, что “новая структура означает новую программу, новый статус, новую стратегию, которая позволит включить независимые профорганизации, в том числе ранее примыкавшие к ВФП, в этот процесс”. В то же время газета четко определяет, что процесс объединения мирового профдвижения “будет длительным и сложным”.

* * *

Накануне открытия в Гонконге очередной сессии Всемирной торговой организации (ВТО) на министерском уровне **Международная конфедерация свободных профсоюзов выпустила сборник документов** под заглавием “Чудо для кого? Как китайские работники платят за экономический бум”. В нем сказано, что этот бум осуществляется без “минимального внимания к нуждам людей”, которым предстоит еще пройти множество трудностей в будущем. Отмечается рост безработицы и социального неравенства в КНР, нищеты значительной части населения, страна названа “гигантской тайной лабораторией, конкурентоспособность

которой основана на низких зарплатах и эксплуатации рабочей силы, не имеющей возможности получить реальное представительство” в обществе.

Представляя документ, Генсек МКСП **Г. Райдер** заявил, что хотя Китай обошел в нынешнем году США по экспорту информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), но это было достигнуто за счет обнищания народа, особенно в сельских районах КНР. “Большинство китайцев могло бы спросить: “О каком чуде вы говорите?” – заявил Г. Райдер.

* * *

В ряде профсоюзных изданий были помещены **отклики на события во Франции, связанные с выступлениями мигрантов** в ноябре 2005 г.

В Заявлении Исполнительной комиссии профцентра “Форс увриер” была выражена тревога в связи с тем, что объявленное во Франции чрезвычайное положение может привести к нарушениям основополагающих свобод в стране, включая профсоюзные, и содержится призыв незамедлительно начать осуществление мер по развитию социальной сферы и борьбе с любыми формами дискриминации. В Заявлении подчеркнуто, что профцентр не поддерживает и не извиняет акты насилия, которые привели к объявлению чрезвычайного положения, и осуждает попытки работодателей и властей отказаться в данной связи от переговоров по решению

социальных проблем, что способно привести к обострению ситуации в стране.

В статье “Париж 2005”, опубликованной в журнале норвежского профсоюзного картеля госслужащих, лидер “красного альянса” на недавних парламентских выборах **А.С.Мюре** пишет, что эти события показали всю глубину противоречий между развитым миром и миллиардами угнетенных жителей отсталых стран и непрочность нынешнего мирового порядка, основанного на силе и подавлении.

В журнале союза работников химической промышленности Всеобщей конфедерации труда (ВКТ) помещена статья “Капитализм с человеческим лицом?”, в которой рассказано о зверском обращении с нелегальными мигрантами в начальный период их массового прибытия в страны Западной Европы и “другие страны знаменитой 8-ки”. То, что происходит сейчас в Европе с мигрантами, заявлено в статье, не лучше урагана в Новом Орлеане.

* * *

В газете профцентра “Форс увриер” помещен **материал под заголовком “Средиземное море – море миграции”**. В нем, в частности, приведены следующие цифры: за период с 1.05.04, когда прошло последнее расширение Евросоюза, до конца того же года 100–150 тыс. человек переместились из “новых” в “старые” страны ЕС; всего же после

1990 г. эти страны приняли 18 млн. мигрантов, в том числе 5 млн. – из региона Средиземноморья, из которых 58% прибыли из Турции и 41% из государств Северной Африки (Магриба) – Марокко, Алжира и Туниса. Используются три основных канала нелегальной миграции: через Гибралтарский пролив, Мальту и Адриатику, в настоящее время около 20 тыс. человек скопилось в Алжире и 10 тыс. – в Марокко, в ожидании возможности перебраться в Европу, вообще же считается, что 20–40% населения стран, расположенных к югу от Средиземного моря, имеют желание переехать на его северные берега. К этому их в значительной мере побуждает растущая безработица на родине, она составляет в Алжире, например, 15,3% рабочей силы, причем 80% безработных – в возрасте до 30 лет, а в Марокко и Тунисе безработными являются 17% рабочей силы; среднегодовой рост безработицы равняется 6–10% в Марокко и Тунисе и 7–12% – в Алжире и Ливии.

* * *

В профсоюзной печати стран Евросоюза продолжалось обсуждение проекта Директивы КЕС о либерализации услуг, более известной как Директива Болкестейна. Сообщается, в частности, что датский премьер **А.Фог-Расмуссен** назвал его “безнадежной попыткой либерализовать рынок” Европы и потребовал от Комис-

сии ЕС немедленно изменить его содержание. Новое левоцентристское правительство Норвегии предупредило о возможности того, что оно впервые в истории страны может применить вето, т.е. отказаться распространить действие Директивы на Норвегию, если существо Директивы не изменится. А газета КХПБ полагает, что эта Директива уже практически действует, по крайней мере в отношении польских трудящихся, работающих, нередко без надлежащего правового оформления, в Бельгии.

Вопреки многочисленным протестам, Комитет Европарламента по внутреннему рынку большинством голосов одобрил основной принцип Директивы: применение норм страны происхождения рабочей силы при установлении расценок оплаты труда для работников, которые трудятся за рубежом своей страны. ЕКП назвала это решение “полностью неприемлемым” и пригрозила, что “если такой неолиберальный подход будет подтвержден при голосовании на пленарном заседании” Европарламента, она выступит за отклонение проекта Директивы в целом. Европейский союз частных работодателей ЮНИСЕ, напротив, приветствовал данное решение Комитета. Газета ИКПТ не только осудила такое решение, но и привела данные о том, кто из итальянцев – членов этой комиссии – голосовал за него.

Всеволод Можжев



ОТКРЫЛСЯ МУЗЕЙ ПРОФСОЮЗОВ

Заметным событием 2005 г. явилось открытие Музея профсоюзов России во Дворце труда на Ленинском проспекте Москвы. Постановление о его создании было принято Исполкомом ФНПР еще в октябре 2002 г. Была проведена большая работа по составлению концепции музея, сбору материала, оборудованию помещения.

Сегодня посетителей встречает экспозиция, включающая 30 насыщенных информацией стендов и более 500 экспонатов: профсоюзных документов, книг, периодических изданий, реликвий, памятных подарков профсоюзным форумам. Размещена она в уютном зале общей площадью 200 кв. м., в удобных современных витринах.

Наибольшее место в экспозиции отведено развитию и трансформации профсоюзного движения, начиная с политизации профсоюзов после 9 января 1905 г. и 1-й Всероссийской конференции 1905 г. и кончая последним XIX съездом профсоюзов СССР 1990 г.

Посетители могут ознакомиться с первым российским Законом о профсоюзах 1906 г., материалами III конференции, избравшей в июне 1917 г. первый состав ВЦСПС, обширной работой профсоюзов как фактических сотрудников советской власти, узнать о государственных наградах профсоюзов, увидеть подлинное знамя ВЦСПС. Из экспозиции видно, как коренные преобразования общества в 1990 г. привели к образованию самостоятельного профсоюзного центра в России – ФНПР и ВКП – в качестве объединяющего органа профсоюзов стран СНГ.

Значительная часть экспозиции посвящена 15-летию ФНПР. Она отражает деятельность Федерации и ее членских организаций по защите прав и законных интересов трудящихся, участию в разработке справедливых законов, стремление следовать идеологии социального партнерства, прибегая, в случае необходимости, к коллективным действиям.

Посетители с интересом знакомятся с материалами Всероссийского автопробега, различных смотров профорганизаций, проведенных к 100-летию профсоюзов, богатой коллекцией юбилейных изданий ФНПР, ее членских организаций, Академии труда и социальных отношений.

В планах музея – проведение исследовательской работы и научных дискуссий по актуальным проблемам профсоюзного движения, насыщенные экспозиции новыми экспонатами, экскурсии для всех желающих, организация серии мероприятий навстречу VI съезду ФНПР.

Юрий Киселев,
заведующий Музеем,
старший научный сотрудник АТусО

ПОСЛЕДСТВИЯ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО ДЛЯ ТЕКСТИЛЬНОЙ И ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

7–9 декабря 2005 г. ЦК Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности провел международный семинар по теме “Социально-экономические последствия для работников текстильной и легкой промышленности при вступлении России в ВТО”. В нем приняли участие руководители и представители Всемирной федерации профсоюзов работников текстильной, швейной, кожевенной промышленности, Московского бюро МОТ, Минэкономразвития России, Российского союза кожевников и обувщиков, ВКП, 25 областных организаций профсоюзов работников текстильной и легкой промышленности.

Открыла семинар председатель ЦК Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности Т.И. Соснина, которая отметила, что целью его проведения является выработка рекомендаций и предложений по защите отрасли, ее трудящихся от возможных негативных социальных последствий вступления России в ВТО. Была подчеркнута актуальность обсуждаемой проблемы. Выражена благодарность профцентру Швеции и Всемирной федерации профсоюзов работников текстильной, швейной,

кожевенной промышленности за помощь в его проведении.

На семинаре были рассмотрены следующие вопросы:

- ситуация на мировом рынке текстиля и кожевенной промышленности;
- ситуация с торговлей текстильными, кожевенными товарами и обувью в связи с истечением срока действия соглашения по мультволоконкам;
- экономическое и социальное положение отечественной текстильной и легкой промышленности;
- степень адаптации российских предприятий текстильной и легкой промышленности к новым условиям участия в общемировом рынке и возможные последствия для них от присоединения России к ВТО;
- международные требования покупателей, нормы поведения и корпоративная социальная ответственность;
- применение на предприятиях отрасли международных трудовых норм.

На семинаре отмечалась высокая конкуренция на мировом рынке товаров текстильной, швейной, кожевенной и обувной промышленности. Если раньше производство этих товаров было сосредоточено в основном в странах За-

падной Европы и Северной Америки (и именно они выступали основными конкурентами на мировом рынке), то сегодня крупнейшим производителем текстильной и кожевенной продукции выступают страны Юго-Восточной Азии, и в первую очередь Китай. Только в 2002–2004 гг. в Китае в текстильную отрасль было вложено 18 млрд. долл., что дало ему возможность производить 20 млрд. единиц одежды в год. К тому же издержки на рабочую силу в этих отраслях в стране очень низкие (среднемесячная заработная плата – 45 долл., применяется детский труд).

При этом с 1 января 2005 г. истек срок действия Соглашения по мультволоконкам, которое устанавливало квоты на экспорт текстильной и кожевенной продукции, за счет чего только в этом году Китай увеличил свой экспорт на 200%. В странах же Западной Европы и Америки в этих отраслях идет обратный процесс: сокращается производство, растет безработица. В частности, ежедневно в Европе в текстильной промышленности высвобождается 1000 рабочих мест.

Острая, возросшая особенно в последнее время конкуренция на мировом рынке делает весьма проблематичным безболезненное вступление в него российских отраслей – производителей текстильной, швейной, обувной и кожевенной продукции.

Тем более что, как отмечалось на семинаре, текстильная и легкая промышленность России являются сегодня наиболее уязвимыми отраслями экономики. По объему производства ВВП отрасль стоит на одном из последних мест в российской промышленности. В отрасли только 48% безубыточных предприятий, средняя рентабельность составляет 2%. Производственная база изношена (степень физического износа основных фондов составляет 70–75%), идет выбытие мощностей, понижается профессионализм кадров.

На семинаре отмечалось что, официально не вступив в ВТО, российский рынок фактически уже заполнен иностранными конкурентами. Доля отечественных товаров на российском рынке сегодня составляет всего 20%. При этом следует отметить, что объем нелегального импорта и контрабандной одежды и обуви в 2004 г. составил 20 млрд. долл.

Участники семинара констатировали тот факт, что сегодня текстильная и легкая промышленность не адаптированы к требованиям мирового рынка.

Но в то же время отмечали неизбежность вступления России в ВТО и необходимость определенного переходного периода (5–7 лет) для того, чтобы отрасль смогла подготовиться к этому.

А сегодня Правительство Российской Федерации, к сожалению,

нию, не уделяет должного внимания легкой и текстильной промышленности, зачастую она является разменной монетой при ведении переговоров о вступлении России в ВТО. То есть “выторговывая” какие-либо уступки, например, по топливно-энергетическому комплексу или металлургии, переговорщики сдают позиции по легкой и текстильной промышленности. Учитывая это, предприниматели и профсоюзы отрасли должны более тесно взаимодействовать с Правительством Российской Федерации с тем, чтобы оно отстаивало ее интересы при вступлении в ВТО.

Но даже в этих условиях предприятия указанных отраслей предпринимают меры для повышения своей конкурентоспособности. Прежде всего, это относится к предприятиям кожевенной и обувной промышленности. И сегодня уже значительные закупки качественной кожи делают в России Испания и Португалия, страны, традиционно работающие в этой сфере. Поставки обуви и кожи в Италию за последние два года увеличились в 9,5 раз, в целом в Европе – в 7 раз.

Для профсоюзов особенно важно, как процесс вступления в ВТО повлияет на социально-экономическое положение трудящихся в отрасли. К сожалению, существует большая степень риска, что вступление в ВТО усугубит положение трудящихся отрасли:

многие рабочие места могут быть потеряны, значительное увеличение заработной платы очень проблематично.

На семинаре были приведены многочисленные случаи нарушения международных трудовых норм на предприятиях текстильной и кожевенной промышленности в мире. Поставлен вопрос о самой болевой проблеме трудящихся отрасли в России: большинство участников семинара назвали низкий уровень заработной платы, в 2 раза ниже, чем в целом по промышленности. Однако в ходе дальнейшей работы семинара выяснилось, что есть факты (особенно это касается предприятий с иностранным участием) нарушения трудового законодательства РФ в части продолжительности рабочего дня (12–14 часов), охраны труда. Имеются случаи избиения работников, взятия подписки у молодых женщин не выходить замуж и не беременеть, закрытия туалетов до обеда, увольнения женщин с детьми до 14 лет, запрета на деятельность профсоюзов и ряд других.

В противовес этому был рассмотрен вопрос о корпоративной социальной ответственности бизнеса, принятия рядом компаний Кодекса поведения. Указанный Кодекс является добровольным односторонним обязательством организации соблюдать при производстве товаров условия труда в соответствии с основными меж-

дународными трудовыми нормами. В частности: не нарушать всемирно признанных прав человека, ликвидировать все формы принудительного труда, не применять детский труд, не допускать дискриминации при найме на работу и продвижении по службе, не загрязнять окружающую среду, применять экологически безвредные технологии. Компания такие кодексы поведения вывешивает на видное место для всеобщего обозрения. При этом было подчеркнуто, что это важный шаг по улучшению положения трудящихся, но нужна более зрелая система трудовых отношений, когда трудящиеся организованы в профсоюзы, ведутся переговоры, заключаются соглашения и колдоговоры.

На семинаре заместитель генерального секретаря ВКП **Наталья Подшибякина** остановилась на ряде вопросов социально-экономических последствий вступления стран СНГ в ВТО. Было отмечено, что Россия, как и другие государства СНГ, не может жить в изоляции – она должна стать частью мировой экономики, вступить в ВТО. Но вхождение в глобальную систему следует четко выверить, оговорить условия вступления в ВТО, выгодные для наших стран, исходя из глубокого анализа всех последствий и выработанной стратегии государства по участию в мировом разделении труда.

Сегодняшнее же положение характеризуется тем, что экспортные операции преобладают над импортными, но при этом более 75% экспорта составляют нефть, газ, электроэнергия, лес, металл и иные сырьевые ресурсы. При вступлении в ВТО и открытии границ будут ли товары перерабатывающих отраслей, в том числе текстильной и легкой промышленности, конкурентоспособны? По имеющимся оценкам, в странах СНГ только 6–7% указанной продукции может конкурировать на мировом рынке.

При этом не ясна стратегия государства в отношении участия в мировом разделении труда. В случае если текстильную и легкую промышленность ждет печальная участь, то тогда должна быть разработана государственная программа, в которой необходимо предусмотреть переподготовку высвобождаемого персонала и помощь в трудоустройстве.

Были рассмотрены требования ВТО при вступлении России и их влияние на положение отрасли. Среди них: цены на энергоносители, углеводороды; дотации сельскому хозяйству, что неизбежно может привести к росту цен на сырье и затрат на производство. Как один из факторов производства, была рассмотрена заработная плата, средний уровень которой в большинстве регионов России ниже прожиточного минимума. В связи с этим

выдвинута общая задача по повышению минимальной зарплаты.

Ведь в перспективе ВТО планирует распространить сферу своей регулирующей деятельности и на вопросы оплаты труда. И тогда политика дешевой рабочей силы, сдерживания заработной платы и доходов населения, проводимая в странах Содружества, будет названа нашими конкурентами социальным демпингом, и может быть поставлен вопрос о запрещении деятельности предприятий, использующих дешевый труд.

Поэтому, чтобы отрасль выжила в условиях жесткой конкуренции, нужны значительные инвес-

тиции, в том числе и иностранные, на перевооружение.

Но приходящий на российский рынок иностранный капитал, в том числе и в виде ТНК, очень хорошо считает свои деньги и применяет самые современные технологии по снижению затрат на производство. Это касается и технологий по работе с персоналом.

На семинаре было уделено должное внимание проблемам заёмного труда, который также имеет место на предприятиях этих отраслей.

По результатам семинара были приняты рекомендации и обращения в адрес Президента и Правительства Российской Федерации.

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.,
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 19.01.2006. Формат 60 x 84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.