



**ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ**

**МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ**

**GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS**

**INTERNATIONAL
ORGANIZATION**

**CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS**

**ORGANISATION
INTERNATIONALE**

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В НОМЕРЕ:

- В Москве открывается VI съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов
- Сообщения из профобъединений России, Беларуси, Казахстана, Украины
- Георгий СТОЛЯРЕНКО.
Конфедерация интернационалистов
- О международных стандартах в области охраны труда
- Некоторые вопросы пенсионного обеспечения на Западе
- По страницам профсоюзной печати
- Статистика стран Содружества
- Вновь к проблеме хризотил-асбеста

17 / 2007

14 сентября 122 делегата от девяти объединений профсоюзов независимых государств и 31 международного отраслевого объединения профессиональных союзов соберутся в Москве на VI съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов. Посланцам братских профсоюзов предстоит заслушать отчет о деятельности Совета и Исполкома ВКП за период с сентября 2002 г. по сентябрь 2007 г., дать оценку проделанной работе, принять программу действий на следующее пятилетие, избрать руководство Конфедерации.

VI съезд ВКП проходит в год 15-летия Всеобщей конфедерации профсоюзов. Прошедшие годы убедительно доказали верность сделанного 15 лет назад профсоюзами стран СНГ исторического выбора – образования ВКП. За это время Конфедерация превратилась во влиятельное региональное международное профсоюзное объединение, признанное межгосударственными структурами, органами законодательной и исполнительной власти, предпринимателями.

Съезду предшествовала большая подготовительная аналитическая и организаторская работа. Отчеты руководства ВКП и встречи с активом во всех членских организациях позволили более объективно и полно оценить результаты сделанного, почувствовать настроение соратников, учесть многие их предложения в проектах документов съезда.

Период между съездами вместил в себя множество важных событий в мире, в странах Содружества Независимых Государств. Большие перемены произошли в мировом профсоюзном движении.

ВКП, её членским организациям пришлось вести борьбу за достойный труд в сложных и противоречивых условиях глобализации, в условиях противостояния наступлению капитала. Но присущее профсоюзам стремление крепить свои позиции путём единения усилий преодолевало все трудности во имя главной цели – эффективной защиты жизненных интересов трудящихся.

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ВСТРЕЧА С ПРЕЗИДЕНТОМ

24 августа 2007 г. в г. Сочи прошла встреча Президента России **Владимира Путина** и Председателя Федерации независимых профсоюзов России **Михаила Шмакова**. На ней обсуждалась ситуация в социальной сфере, в частности вопросы трудовых отношений.

Президент В. Путин поинтересовался: как, по мнению профсоюзов, складывается ситуация в социальной сфере, на рынке труда, как идёт диалог с Правительством?

Председатель ФНПР отметил, что на рынке труда и в социальной сфере есть заметные перемены к лучшему. Конечно, не все проблемы решены, тем не менее безработица не растёт. Сейчас она носит чисто профессиональный и структурный характер, потому что в большей степени не хватает квалифицированных работников.

Более или менее разумная миграционная политика, которая начала проводиться, дает свои ре-

зультаты, считает М.Шмаков. Она носит полицейский характер, который, конечно, необходим, ибо это контроль за нелегальной миграцией. А вот структурной, взвешенной миграционной политики, когда бы учитывались внутренние трудовые ресурсы (ведь есть трудонедостаточные регионы, есть трудоизбыточные регионы) и после этого составлялся бы более разумный план привлечения иностранной рабочей силы, – к сожалению, нет.

Одна из причин, на взгляд профсоюзов, в том, что на сегодняшний день Минздравсоцразвития не до конца работает над вопросами именно трудовых отношений. “Поэтому Вы знаете наше давнее предложение, что всё-таки необходимо восстановить Министерство труда. И мы считаем, что это будет крайне полезно не только для того, чтобы регулировать вопросы миграционной политики”, – сказал М.Шмаков Президенту России.

Далее Председатель ФНПР коснулся вопросов охраны и оплаты труда. В последнее время, к сожалению, произошли аварии и трагедии с гибелью большого числа людей. Минула печальная годовщина гибели лайнера Ту-154, который пытался перелететь грозу. Анализ профсоюзов показывает: есть техническая часть причин, но есть часть организационная. Она связана с системой оплаты труда, когда у шахтеров, летчиков регулярная часть оплаты в заработной плате составляет 30–40%, остальное – премии за экономию керосина, за повышенную добычу угля и так далее. Тогда сами люди ради нормального заработка вынуждены идти на нарушение правил техники безопасности.

Профсоюзы считают, что должна быть государственная политика, которая в опасных профес-

сиях и производствах регулировалась бы принципы заработной платы. Не величину зарплаты – сколько платить (это регулируется коллективным договором, экономическим положением того или иного предприятия), а именно принципы. Регулярная часть в опасных профессиях должна быть не ниже 70%, а премиальная часть – 30%, и сумма должна быть адекватна тому уровню заработной платы, который существует в этой профессии на рынке труда.

“Это нужно внедрять на основе нормативов, которые как раз Министерство труда и социального развития могло бы делать. Вот почему мы говорим, что такой орган государственного регулирования необходим”, – сказал в заключение М.Шмаков.

*По материалам сайта
<http://president.kremlin.ru>*

СОЗДАНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

VI съезд ФНПР определил в качестве одной из основных задач – сохранение и увеличение численности членов профсоюзов, в том числе за счет создания профсоюзных организаций на предприятиях негосударственного сектора экономики.

Планом практических действий по реализации решений съезда, утвержденным постановлением Генерального Совета ФНПР от 14 марта 2007 г., в этих целях предусматривается организация общероссийской

кампании по созданию профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего бизнеса. Решение о её проведении принято Исполкомом ФНПР 16 мая 2007 г.

13 августа состоялось совещание руководителей профсоюзов, действующих в сфере малого и среднего бизнеса, по вопросам организации и проведения кампании. Признано целесообразным в течение 2007–2008 гг., до начала проведения общероссийской кампании на всей территории

Российской Федерации, осуществить пилотный проект по созданию профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего бизнеса в отдельных регионах, где профобъединения уделяют наибольшее внимание этим вопросам, при организационной, методической и финансовой поддержке ФНПР. Предложения об участии в пилотном

проекте направлены ряду территориальных профобъединений.

Разработан проект Плана мероприятий по организации и проведению пилотного проекта, который предполагается рассмотреть на заседании Исполкома ФНПР 26 сентября 2007 г. Проект направлен на обсуждение в членские организации ФНПР для учёта возможных замечаний и предложений.

ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПАРЛАМЕНТОМ

11 июля 2007 г. завершилась весенняя сессия Федерального Собрания Российской Федерации. По количеству принятых законов депутаты Государственной Думы превзошли показатели предыдущих сессий: одобрено пять федеральных конституционных законов, принято 222 федеральных закона. Почти такое же количество законов Палата обычно принимает за целый год. При этом на 38 пленарных заседаниях было рассмотрено 537 законопроектов.

Приоритеты взаимодействия ФНПР с Федеральным Собранием в период весенней сессии были связаны прежде всего с законодательным обеспечением требований, выдвинутых в ходе

весенней Всероссийской акции протеста профсоюзов “За достойную жизнь!”, и с законопроектами, направленными на реализацию положений Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2005–2007 гг. Подготовлена развернутая информационно-аналитическая записка о работе ФНПР с Федеральным Собранием в период весенней сессии 2007 г., в которой определены очередные задачи профсоюзов на предстоящую осеннюю сессию 2007 г. Записка размещена на сайте ФНПР в Интернете.

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

СПЕШИТЕ ДЕЛАТЬ ДЕТЯМ ДОБРО

Благотворительная акция Федерации профсоюзов Беларуси “Профсоюзы – детям”, стартовав-

шая пять лет назад, с каждым годом привлекает к себе всё больше внимания. Растет число

её участников, появляются новые инициативы, направления и формы этой работы.

Благодаря акции многие интернатские учреждения страны смогли укрепить материально-техническую базу. Ведь только в 2006 г. школам-интернатам, детским домам, домам семейного типа, детским социальным приютам была оказана помощь более чем на 536 млн. белорусских руб. А с момента объявления акции, с ноября 2002 г., общая сумма оказанной шефской помощи составила около 2 млрд. руб.

Во всех республиканских (центральных) комитетах и советах отраслевых профсоюзов понимают важность и необходимость оказания помощи детям-сиротам, детям-инвалидам, детям, оставшимся без попечения родителей. Большую помощь оказывают подшефным учреждениям областные, городские и районные комитеты и советы отраслевых профсоюзов, профкомы предприятий и учреждений, ассоциированные члены Федерации профсоюзов Беларуси.

Следует отметить, что за последнее время возросла активность студентов и учащейся молодежи в благотворительных делах профсоюзных комитетов, которые организуют праздники, концерты, экскурсии для мальчиков и девочек, оставшихся без попечения родителей.

Так, например, учащиеся Могилевского государственного медицинского училища провели благотворительные акции “Спешите делать добро” и “Твори

добро своими руками”, на собранные средства купили коррекционные и мягкие игрушки для подшефных организаций.

По инициативе профкома студентов Витебского государственного технологического университета были приобретены велосипеды для ребяташек Витебского дошкольного детского дома. Активно участвуют в благотворительных акциях студенты таких учреждений образования, как Белорусский торгово-экономический университет, Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина, Гродненский государственный аграрный университет.

Для оказания благотворительной помощи используются не только профсоюзные денежные средства, но и личные пожертвования членов профсоюзов. К примеру, на собранные деньги Гродненский обком профсоюза работников различных форм предпринимательства “Садружнасьць” закупил две душевые кабинки и облицовочную плитку для Свислочского социально-педагогического центра, а для Порозовской школы-интерната – гардинное полотно, одежду и сладости детям.

Гомельский обком профсоюза и объединенные организации РАЙПО области организовали сбор средств и подарили Василевичской школе-интернату для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, мультимедийный проектор, со-

временный компьютер с принтером, четырёхлинейный усилитель. А общая сумма благотворительной помощи, оказанная организациями профсоюза потребительской кооперации Гомельской области этой школе-интернату, составила 4,3 млн. руб.

Члены профсоюза филиала № 200 (Витебское областное управление) АСБ “Беларусбанк” собрали деньги на покупку холодильника для Витебского городского специализированного дома ребенка. Профсоюзный комитет “Гроднооблгаз” передал Дятловской школе-интернату

для детей-сирот 250 экземпляров книг, а также провел акцию по сбору денежных средств для приобретения одежды и кондитерских изделий для сирот и детей-инвалидов.

Нынешний год объявлен в Беларуси Годом ребенка. Поэтому в рамках благотворительной акции “Профсоюзы – детям” не только продолжается всесторонняя помощь школам-интернатам, детским домам, домам семейного типа, детским социальным приютам, но профсоюзы охватывают своим вниманием и заботой все новые учреждения.

◆ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

РАЗРАБАТЫВАЕТСЯ НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Этой теме было посвящено состоявшееся в штаб-квартире Федерации профсоюзов Республики Казахстан заседание круглого стола. В нём приняли участие представители Национальной комиссии по делам семьи и гендерной политике при Президенте Республики Казахстан, Народно-демократической партии “Нур Отан”, Демократической партии Казахстана “Ак Жол”, Гражданского альянса Казахстана, общественных фондов “Амансаулык” и “Социальная защита” и другие.

Национальный стандарт качества жизни призван установить государственные нормы и нормы по обеспечению реализации

гарантированных Конституцией социально-экономических прав граждан и служить ориентиром для осуществления социально-экономической политики государства.

На круглом столе были обсуждены предложения Федерации профсоюзов к формированию Национального стандарта качества жизни по оплате труда, пенсионному обеспечению, социальному страхованию и социальному обслуживанию населения, стандарту оказания медицинских услуг, по формированию потребительской корзины, стандарту образовательных услуг, стандарту социальной поддержки семьи, по стандартам

обеспечения населения жильем, коммунальными и бытовыми услугами.

В ходе обсуждения на круглом столе участниками были высказаны различные предложения к подходам к разработке Национального стандарта

качества жизни. Федерация профсоюзов намерена направить свои предложения в Правительство, Парламент, Республиканскую трехстороннюю комиссию по социальному партнерству и неправительственным организациям.

ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

Состоялось заседание Исполкома Федерации профсоюзов Республики Казахстан, которое вел председатель ФПРК **Сиязбек Мукашев**.

О проекте предложений Федерации профсоюзов в связи с формированием Национального стандарта качества жизни информировал заместитель председателя ФПРК **Кайрат Амандыков**. С сообщениями по отдельным составляющим этого стандарта (оплата труда, пенсионное обеспечение, оказание медицинских услуг, обеспечение жильем, коммунальными и бытовыми услугами и другими) выступили руководители рабочих групп.

Участники заседания отметили, что формирование Стандарта является актуальной программной задачей Народно-демократической партии “Нур Отан” и Федерации профсоюзов. Улучшения качества жизни и благосостояния казахстанцев требует и Концепция развития гражданского общества в Республике Казахстан на 2006–2011 гг.

Принято решение доработать проект Национального стандарта

качества жизни казахстанцев с участием представителей неправительственных организаций, деятелей науки и внести его на рассмотрение Генерального Совета 11 сентября 2007 г.

Исполком обсудил вопрос о мерах по реформированию деятельности Федерации в современных условиях. Модернизация, обновление профсоюзов вытекают из Программного документа XX съезда Федерации профсоюзов, принятого в мае 2005 г. Предложенные членам Исполкома меры – это результат дискуссий, которые проходили в Федерации почти в течение двух лет на научно-практических конференциях и семинарах, круглых столах и совещаниях, на страницах профсоюзной газеты “Голос Адилет”.

Рабочая группа Федерации, созданная для обобщения всех предложений, внесла второй, доработанный, проект Плана действий. Состоялось оживленное обсуждение. Члены Исполкома были едины в том, что Федерация профсоюзов – это единая система отраслевых профсоюзов

и региональных профобъединений. И от их слаженного и дружного взаимодействия во многом зависит дальнейший путь профсоюзного движения в Казахстане.

Решено в оставшееся до заседания Генерального Совета время доработать проект с учетом предложений и замечаний членов Исполкома Федерации профсоюзов.

◆ УКРАИНА

ИДЁТ ГОД ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

29 августа в Федерации профсоюзов Украины под председательством секретаря ФПУ **Юрия Кулика** состоялось очередное заседание Организационного комитета по проведению Года первичной профсоюзной организации.

Члены Комитета единодушно отметили важную роль Года первичной профсоюзной организации. Они рассматривают его как крепкую основу поиска наиболее эффективных форм для дальнейшей системной и плодотворной работы с первичными профсоюзными организациями, для оказания им необходимой помощи.

Члены Комитета, в частности, внесли предложение – обратиться к первичным профсоюзным организациям с запросом об изучении тех проблем, в решении которых им могли бы оказать помощь ФПУ, её членские организации.

Рекомендовано взять за образец систему работу ЦК профсоюза работников угольной промышленности Украины с первичными организациями, которая заключается в ежегодных встре-

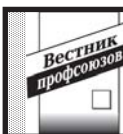
чах руководителей профсоюза, членов Президиума со всеми председателями профкомов и с активом непосредственно на предприятиях отрасли.

Обсуждалось также предложение по проведению выездного заседания Президиума ФПУ на базе одного из профкомов промышленного предприятия, а также организации бюджетной сферы с участием председателей первичных организаций.

Членским организациям предложено провести специальные дискуссии по вопросам заключения коллективных договоров, с дальнейшим рассмотрением этой проблемы на Президиуме ФПУ.

Участники заседания выразили обеспокоенность в связи с отсутствием нового Генерального соглашения и подчеркнули необходимость более принципиального подхода ФПУ к переговорам с Правительством.

Оргкомитетом одобрен образец Диплома ФПУ для награждения победителей смотра-конкурса первичных профсоюзных организаций.



◆ ТРИБУНА ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА

КОНФЕДЕРАЦИЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИСТОВ

Георгий СТОЛЯРЕНКО,
председатель Международной конфедерации профсоюзов работников водного транспорта

Глобализация экономики влечет за собой интернационализацию труда. Но, пожалуй, нигде этот процесс не проходит быстрее, чем в отраслях, где работают члены профсоюзов, входящих в Международную конфедерацию профсоюзов работников водного транспорта (МКПРВТ).

На судах под флагами таких экзотических стран, как, например, Тринидад и Тобаго, в одном экипаже могут работать филиппинцы и русские, украинцы и индийцы, китайцы и хорваты. Скоро открытыми для иностранных судов будут российские реки. А украинские экипажи с Днепра и российские – с Иртыша и Волги стали частыми гостями европейских портов. Сами портовики, встречаясь с моряками, всё теснее с ними взаимодействуют.

Все эти люди имеют возможность сравнивать. Они знают, где люди их профессий живут лучше, где – хуже.

Есть немало судовладельцев, которые хотя и выбирают так называемые удобные флаги, чтобы платить меньше налогов, но зарплату морякам выдают приличную,

соответствующую нормам Международной федерации работников транспорта (МФТ). Сейчас она составляет для квалифицированного матроса 1550 долл. в месяц. Другие – недобросовестные – платят меньше. С ними МФТ ведет борьбу.

Уличив в недобросовестности судовладельца, инспектор МФТ нередко связывается с докерами, и те, в духе солидарности с моряками, задерживают судно в порту до тех пор, пока его владелец не раскошелится.

Под удобными флагами плавают сегодня около 100 тыс. моряков нашего региона. Далеко не все они получают определённые нормами Международной федерации транспортников ставки оплаты труда. И далеко не всегда её инспекторам удается «отловить» совсем уж бессовестного судовладельца, который даже и мизерные выплаты производит не вовремя, а порой и вовсе отказывается выдавать зарплату. К сожалению, такие случаи бывают и на судах под национальными флагами.

Наша Конфедерация выступила с инициативой – сделать порты ре-

гиона стран, находящихся на территории бывшего Советского Союза, опасными для потерявших совесть владельцев судов: ни одного порта без профсоюзного инспектора! Поскольку сама МФТ не сможет осуществить такой замысел (в портах нашего региона она имеет только семь инспекторов), слово здесь – за национальными профсоюзами.

На предстоящем юбилейном (15 лет со времени образования МКПРВТ) IV съезде Конфедерации (Киев, 16 октября 2007 г.) представители входящих в неё профсоюзов, наверное, будут выступать и по этому вопросу, так же как и на другие животрепещущие темы.

Традиционно МКПРВТ уделяет большое внимание соблюдению международных норм труда в регионе, участвует в работе Международной организации труда (МОТ). В этой связи следует отметить значительную помощь, оказываемую нам Всеобщей конфедерацией профсоюзов.

ВКП не только помогала в финансовом плане осуществлению поездок делегаций МКПРВТ на проводимые МОТ мероприятия. Она сыграла решающую роль в успехе инициативы МКПРВТ, завершившейся принятием в 2001 г. Межпарламентской Ассамблеей стран СНГ модельного Закона “Об особенностях регулирования труда моряков”. Этим Законом мы как бы предвосхитили в региональном аспекте ту идею, которую осуществила МОТ, приняв в 2006 г. Сводную конвенцию “О труде в морском судоходстве”. В обоих международно-правовых документах содержится ссылка на принятые МОТ за 86 лет её существования нормы труда моряков.

Новая Конвенция МОТ уже названа “Международной хартией прав моряков”. И МКПРВТ включилась в работу по подготовке её ратификации странами региона.

Частью этой Конвенции являются положения, относящиеся к социально-бытовому обслуживанию моряков (СБОМ). Являясь членом Международного комитета по СБОМ, наша Конфедерация координировала при содействии этого Комитета Программу развития СБОМ в портах стран СНГ и Балтии на 2000–2005 гг., профинансированную Фондом моряков МФТ. В рамках Программы реконструированы многие построенные в советские годы, интернациональные клубы моряков. Созданы новые центры СБОМ, которые оснащены современным оборудованием, обеспечены автотранспортом. МКПРВТ и входящие в неё профсоюзы добились ратификации Конвенции №163 МОТ “О социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту” Грузией и Россией. Продолжаются работы по внедрению международных норм СБОМ в портах региона.

Значительную долю трудящихся – членов профсоюзов, входящих в МКПРВТ, составляют речники. К сожалению, МОТ уделяет, на наш взгляд, недостаточно внимания регулированию норм труда этих работников. А ведь речники, наподобие моряков, также работают в весьма специфических условиях, надолго отлучаются от дома, их повседневная жизнь ограничена иногда незначительным пространством судна. Мало внимания речникам, по нашему мнению, уделяет и Международная федерация транспортников, хотя в её составе имеется секция, занима-

ющаяся проблемами этой категории работников.

На одном из конгрессов МФТ наша Конфедерация распространила подготовленный ею пресс-релиз, посвященный труду речников. Мы добились выделения МФТ половины средств, необходимых для проведения в Киеве семинара речников стран СНГ, причем входящий в Конфедерацию Профсоюз работников речного транспорта Украины взял на себя вторую половину расходов.

МКПРВТ не раз организовывала для входящих в неё профсоюзов проведение различных видов обучения.

Мы исходили из того, что нам важен и интересен опыт Европы, в особенности Европейского Союза, как наиболее развитого экономического и политического сообщества различных стран.

В этом году наша Конфедерация выступила с инициативой проведения специального семинара по вопросам европейского трудового законодательства в сфере труда моряков, речников и докеров. Семинар состоялся в Брюсселе в июле текущего года и, по мнению его участников, оказался очень полезным.

Естественно, мы не можем механически перенимать западно-европейские методы работы, но нам понравились многие подходы к решению тех или иных проблем со стороны наших западных коллег и, в первую очередь, Европейской федерации работников транспорта (ЕФТ).

С ЕФТ, насчитывающей в своих рядах 215 профсоюзов, с общим членством 2,5 млн. человек, МКПРВТ связывают хорошие рабочие отношения. Со времени основания ЕФТ наши представители

побывали на обоих его конгрессах. Поэтому было особенно интересно послушать на семинаре выступление генерального секретаря ЕФТ **Эдуарда Чагаса**.

Сведения о постоянном участии ЕФТ и входящих в неё профсоюзов в европейском социальном диалоге, четком распределении функций различных профсоюзных уровней, о понимании властными структурами Европейского Союза значимости роли профсоюзов в Европе и о развитии соответствующего законодательства произвели глубокое впечатление на участников семинара.

Помимо получения полезных знаний, они глубже осознали необходимость тесного сплочения профсоюзов, их единства перед лицом социальных партнеров.

На семинаре его участники ещё более прониклись пониманием того факта, что в условиях глобализации экономики всё более усиливаются роль и значение международной и региональной профсоюзной политики.

Это понимание, несомненно, сыграет свою роль при проведении очередного съезда Конфедерации. Собравшись в Киеве, участники съезда, по-видимому, отразят в принимаемых им документах те изменения, которые наблюдаются в международном профсоюзном движении в связи с повсеместным наступлением глобализации экономики.

Делегаты съезда примут Программу действий на 2007–2012 гг. по решению наиболее актуальных задач, стоящих перед профсоюзами, входящими в нашу Конфедерацию и объединяющими работников самых интернациональных проффесий.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА – ПУТЬ В БУДУЩЕЕ

Важнейшим направлением государственной социальной политики является комплекс вопросов условий и охраны труда, решение которых призвано обеспечивать безопасную жизнедеятельность работающим.

Предупреждение несчастных случаев на производстве и снижение заболеваемости актуальны для любой страны. Для этого требуется создание системы оценки и управления рисками. Самое сложное для аналитиков – установить реальную ситуацию с охраной труда в мире и в каждой из стран. Это касается и статистики несчастных случаев. Вот почему так важны разработанные МОТ методики оценки. При этом следует отметить, что когда мы обращаемся к цифрам, то, на первый взгляд, показатели могут казаться завышенными. Но если мы заглянем в историю вопроса, то цифры уже не кажутся такими нереальными.

Сегодня в мире ежедневно от несчастных случаев гибнут около 6 тыс. человек. Между тем динамика травматизма 25-летней давности показывает более высокий уровень – 12 тыс. человек. Это наглядно свидетельствует о положительной тенденции снижения регистрируемых смертельных несчастных случаев. Прогресс по сокращению случаев травматизма налицо, надеемся на дальнейшее улучшение ситуации. Такова оценка МОТ.

Одной из основных причин устойчивого снижения травматизма со смертельным исходом в промышленно развитых странах является постепенное изменение структуры занятости. Сегодня в отраслях с высоким уровнем профессионального риска (горная и сталелитейная промышленность, судостроение, сельское и лесное хозяйство) работает всё меньшее число людей, а всё большее число работников приходит в относительно безопасную сферу услуг. Напротив, в развивающихся странах индустриализация зачастую сопровождается резким ростом производственного травматизма

со смертельным и инвалидным исходом. Это связано с открытием новых фабрик и с развитием инфраструктуры, строительством новых зданий и дорог, с привлечением на работу неквалифицированных рабочих (и мигрантов), в новых для них условиях производственной сферы – с высокими уровнями профессиональных рисков.

Актуальность проблемы улучшения условий труда бесспорна. Один из способов добиться этого – мотивировать работодателя.

МОТ, всесторонне обсудив вопросы охраны труда, пришла к выводу: необходим системный подход к проблеме, что предусмотрено Конвенцией № 155, где говорится, как создать систему охраны труда на национальном уровне.

В этом процессе без сотрудничества между профсоюзами и работодателями невозможно обеспечить устойчивое и методичное решение задачи. Существует Директива Евросоюза, где конкретно расписано, как работодатель обязан организовывать хорошие условия труда. Причем акцент сделан на том, что он сам должен выявлять и оценивать риски и разрабатывать программу безопасности на предприятии. После оценки рисков наступает следующий этап – поиск технических решений для улучшения условий труда. В этой связи следует подчеркнуть следующий принципиальный момент: работодатель в рыночной экономике сам проводит в жизнь все эти мероприятия.

Вот почему очень важно, чтобы на предприятиях действовали комитеты охраны труда, созданные совместно работодателями и профсоюзами. Чтобы разъяснить свои подходы более подробно, вооружить практическим инструментарием с позиции, как это делать, МОТ разработала Руководство по управлению системами охраны труда (МОТ–СУОТ 2001).

В период глобализации данный документ – МОТ–СУОТ 2001 является универсальным международным руководством по организации системы охраны труда на предприятиях. Существует также стандарт ИСО, он учитывает разные системы качества продуктивности. И есть корпоративные стандарты, например, OSHAS 18000, который используется на коммерческом уровне. Это достаточно хороший стандарт, но он не является международным документом. В настоящее время уже в 25–30 странах очень серьезно думают, как применить МОТ–СУОТ 2001, потому что это руководство предлагает системный подход к созданию и развитию на предприятиях системы улучшения условий труда.

МОТ–СУОТ 2001 опирается на механизмы, которые хорошо зарекомендовали себя во многих странах мира. Он предлагает системный подход к стимулированию работодателей в вопросе улучшения охраны труда.

Хотелось бы упомянуть и о межгосударственном стандарте – 12.0007, идентичном МОТ–СУОТ 2001. Следует отметить, что в Азербайджане и Кыргызстане приняли этот стандарт. Важно под-

черкнуть, что его использование весьма перспективно также на средних и малых предприятиях. Ключевым положением МОТ–СУОТ 2001 является включение в нее элементов идентификации опасностей, оценки рисков, вопросов предотвращения и контроля, основанных на результатах непрерывной оценки, эффективного контроля, системы аудита и действий по непрерывному улучшению системы.

Каковы основные положения МОТ–СУОТ 2001? Их несколько.

Взять, к примеру, выявление причин несчастных случаев. Сегодня при расследовании несчастных случаев зачастую ставится главная задача – найти виновного в происшедшем. А ведь еще более важная задача – выяснить, что нужно сделать, чтобы предотвратить повторение подобного несчастного случая. Причем выявлять следует не только прямые, но и косвенные затраты и потери в связи с несчастными случаями. Здесь также должен быть системный подход: необходимо проанализировать, что не работает в системе.

Справочно

*Под оценкой рисков подразумевается **распознавание возникающих в процессе труда опасностей, определение величины рисков, вызываемых опасностями, и оценка значений рисков.** Оценка рисков является наилучшим профилактическим средством в охране труда. При оценке, помимо ранее происшедших несчастных случаев и аварий, рассматриваются также и такие риски, которые еще не проявились и не вызвали вреда.*

Оценка рисков является системным процессом, она проводится поэтапно, с использованием ранее зафиксированных рисков. Основной для оценки рисков служит распознавание опасностей, возникших во время работы. Если замеченные опасности нельзя полностью ликвидировать, оценивают их значение для здоровья и безопасности работников. На основе оценки можно принять обоснованные решения для улучшения безопасности.

С помощью оценки рисков можно выявить происходящие в процессе работы риски заранее, прежде чем они причинят вред или вызовут несчастный случай.

Чтобы оценка рисков приводила к улучшению безопасности труда на практике, нужно на основе оценки определить наиболее важные потребности развития безопасности труда. Когда мероприятия сосредоточиваются на ликвидации наибольших рисков, с помощью таких мероприятий получают наиболее эффективное улучшение уровня безопасности. Предполагаемые мероприятия должны быть конкретными и выполнимыми. Постоянство оценки рисков предполагает оценку влияний от мероприятий, отслеживание ситуации и обратное воздействие результатов оценки для работников.

Признаки хорошо проведенной оценки рисков. Оценка рисков организуется работодателем, и в ней участвуют различные отделения фирмы согласно своим схемам распределения функций и

ответственности. В ней участвуют работодатель, специалисты и работники. Оценка, производимая специалистами со стороны, должна осуществляться совместно с персоналом фирмы. Привлечение персонала должно активно сопровождаться его оповещением о результатах оценки рисков.

Хорошо проведенная оценка рисков является **верной**, если в ней объективно отображаются условия труда и рабочие задания такими, какими они являются на практике. Во время оценки рисков необходимо проводить контроль непредвзято и объективно. Ранее предпринятые мероприятия по управлению рисками учитываются в той части, какой они соответствуют действительности. Например, при оценке величины риска, причиняемого шумом, влияние мероприятий по предотвращению шума учитывается лишь в той части, в какой мероприятия на самом деле выполнены.

Хорошая оценка рисков является **системной**. Оценка рисков проведена хорошо, если в ней системно распознавались опасности и оценивались риски в самых главных технологических и рабочих операциях фирмы. Оценка рисков должна перекрыть все значительные зоны рисков для фирмы. Оценку нужно делать так, чтобы наиболее важные и наибольшие зоны рисков контролировались наиболее тщательно. Оценка общего характера должна дополняться наиболее подробными разъяснениями.

Хорошая оценка рисков является **всесторонней**, она покрывает наиболее необходимые потребности развития техники безопасности. Определение величины риска нужно выполнять так, чтобы в списке выделялись наиболее значимые, с точки зрения техники безопасности, риски. С другой стороны, при оценке надо выделять и те риски, по отношению к которым не требуются специальные мероприятия или дополнительные разъяснения. Результаты оценки нужно наиболее эффективно использовать, если на основании оценки нужно прийти к нескольким общим и выполнимым мероприятиям для управления рисками.

Хорошая оценка рисков должна носить **профилактический характер**. Она основывается на данных фирмы о рисках и ранее происшедших опасных ситуациях, несчастных случаях. Помимо истории случаев, учитываются те опасности, которые не проявились, но возникновение их в процессе работы вероятно. Также оценивается достаточность ранее принятых мероприятий по безопасности труда.

Хорошая оценка рисков **близка к практике**. Главная её задача – осуществить ясные и выполнимые мероприятия для улучшения безопасности труда. К использованию оценки рисков относится то, что результаты оценки рисков применяются предполагаемым законодательством методом и, помимо этого, в различных других формах развития охраны труда, например, в инструкциях и инструктажах многих работников.

Оценки рисков **важно документировать**. Результаты оценки и решения представлены в письменном виде. Документы следует дополнять информацией о выполнении мероприятий. Выполненные мероприятия подтверждают результативную оценку рисков.

Хорошая оценка рисков является **развивающейся** и постоянно действующей функцией предприятия. К оценке рисков относятся отслеживание выполнения мероприятий, повторная оценка рисков для оценки воздействий и непрерывный контроль среды рабочего места для профилактики рисков. Информации, содержащейся в оценке рисков, следует придерживаться при повторной оценке.

В MOT-CUOT 2001 предлагается система мер, позволяющая поэтапно провести углубленный анализ причин производственного травматизма и разработать комплекс мер по его предупреждению. В первую очередь, следует выявить опасности и риски, возможные способы технических и организационных решений и только в последнюю очередь обращаться к средствам индивидуальной защиты. Такова современная практика. Раньше всё было иначе: в первую очередь специалисты анализировали, какие средства индивидуальной защиты обеспечены на предприятии, и только затем обращали внимание на то, как предотвратить несчастные случаи и профзаболевания. Сегодня мы поняли: делать наоборот – во много раз эффективнее.

MOT-CUOT 2001 активно используется в Китае, Ирландии, Аргентине, Бразилии, Франции.

Там организуются сертификация, аудит, обучение менеджеров, руководителей. Есть инструкции, как проводить аудит, оценивать риски. Самая последняя информация пришла из Японии. Здесь министерство, прибегая к наработкам MOT, разработало свое Руководство, а на его базе – отдельное руководство для строительной отрасли. Второй пример – Франция. В этой стране также принято решение использовать MOT-CUOT 2001.

Известно, что государственный инспектор труда в большинстве случаев, как правило, может посетить каждое предприятие с проверкой только один раз в 32 года. Это обыкновенная практика во всех странах. Поэтому столь важна целенаправленная работа по улучшению условий труда непосредственно на производстве.

Сегодня перед предприятиями стоят задачи – обучить всех работников, мотивировать их к соблюдению правил техники безопасности, а также выявить и оценить риски. Всё это уже требует разработки предприятием собственной программы охраны труда.

Цель такой программы – не только определять, кто получает компенсации, а кто – пенсии. В программе должны содержаться мероприятия по улучшению условий труда на основе новейших технических решений, при выделении соответствующего инвестирования. Добиться этого можно только совместными усилиями всех, кто работает на предприятии.

Все эти проблемы следует рассматривать через призму трехстороннего сотрудничества, то есть совместных действий правительства, работодателей и профсоюзов.

Еще один важный вопрос – повышение эффективности работы инспекции труда. Без эффективной работы технической контролирующей службы законы останутся на бумаге. Следующий вопрос – проведение мониторинга состояния здоровья работающих. Мониторинг должен основываться на данных системы медицинского страхования. Отсюда вытекает необходимость совершенствовать эту систему и расширять охват ею всех групп работающих, особенно занятых в производствах с высокими уровнями профессионального риска.

Наконец, необходимо разработать национальную программу по безопасности и гигиене труда. В ней следует сформулировать приоритетные направления действий в этой области, обеспечить их учет с помощью распределения полномочий, функций и ответственности полномочных органов власти – правительства, парламента, а также на региональном уровне.

Системный подход к охране труда учитывает также и роль бизнеса (объединений работодателей), профсоюзов, ученых, технических специалистов. Все должны работать вместе. Именно так постепенно будет создаваться культура охраны труда.

И здесь МОТ предлагает свою поддержку, например, в форме “Энциклопедии охраны труда”, изданной на русском языке (12 тыс. страниц). Энциклопедия доступна также в Интернете и на компакт-дисках. У нас много и других публикаций на русском и английском языках.

Важно отметить ряд вопросов, касающихся механизмов страхования от несчастных случаев. Приведу пример из опыта Финляндии. В этой стране происходит регистрация, подчеркиваю: всех без исключения, несчастных случаев. А это значит, что система страхования дает возможность получить всестороннюю информацию об их происхождении. Международный опыт показывает прямую зависимость регистрации несчастных случаев, их профилактики и страхования.

В заключение должен отметить и ряд других документов, которыми располагает МОТ: например, Своды практических правил по безопасности и гигиене труда по многим отраслям экономической деятельности.

Викинг Хусберг,
главный специалист по охране труда
Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы
и Центральной Азии, магистр инженерных наук
Источник: www.council.gov.ru



НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ЗАПАДЕ

Анализируя положение в России и в других странах СНГ, мы нередко сравниваем его с тем, как решаются те или иные вопросы в развитых странах рыночной экономики или, проще говоря, на Западе.

Если мы попытаемся применить тот же подход к проблемам, связанным с пенсионным обеспечением, то обнаружим, что это особенно сложно. Дело прежде всего в том, что в различных западных странах – весьма разные в принципе пенсионные системы, да к тому же в большинстве случаев в одной и той же стране представлены несколько из них одновременно.

По методике Международной организации труда, имеются два основных принципа пенсионного обеспечения: солидарный, когда трудящиеся ныне работники оплачивают пособия тем, кто уже отработал определенный срок и более не в состоянии вести полноценную трудовую жизнь, с учетом их прежнего трудового вклада, и накопительный, или страховой, когда вышедший на пенсию работник получает её в зависимости от сумм, внесенных им в страховой фонд в период активной трудовой жизни.

Кроме того, существуют разные схемы пенсионного обеспечения:

государственная, формируемая главным образом из государственных средств и выплачиваемая всем гражданам страны, независимо от наличия у них трудового стажа и его продолжительности;

национальная трудовая (или “служебная”), формируемая из взносов работодателя и работников или (в Дании, Исландии, Австралии, Новой Зеландии и др.) только работодателей и выплачиваемая пенсионерам пропорционально накопленному персональному вкладу;

дополнительные, например, досрочные, льготные, формируемые обычно колдоговорным путем;

множество частных пенсионных схем, которыми пользуются трудящиеся наряду с одной или несколькими вышеназванными.

Существуют также крупные различия между странами в установлении сроков выхода на пенсию (в большинстве случаев – в принудительном порядке) между мужчинами и женщинами, одинокими и семейными пенсионерами и особенно в размерах назначаемых пенсий – в процентах от получавшейся зарплаты и в фактических объемах.

В последние годы в большинстве западных странах существенно сменилась тенденция развития пенсионного законодательства и практи-

ки. Если ещё несколько лет назад она сводилась в первую очередь к расширению числа включенных в разного рода пенсионные схемы, то теперь госвласти стремятся поднять возрастную планку выхода на пенсию, то есть объективно уменьшить их количество. Главным аргументом при этом является общее старение населения, прежде всего в результате улучшения условий жизни и труда и снижения рождаемости. Это приводит к увеличению “социальной нагрузки” на каждого ныне работающего гражданина. Пенсионные расходы составляли в 2003 г. в Италии – 15,1% валового внутреннего продукта, Франции – 13,5%, Нидерландах – 13,3, Германии – 13, Швеции – 12,3% ВВП.

Вместе с тем в отдельных странах Запада принимаются меры, которые бы позволили трудящимся досрочно покинуть ряды работников, что позволяет заменить их молодой рабочей силой, более пригодной, к примеру, для работы с современными компьютерными технологиями. Снижаются размеры пенсий. Делаются попытки вывести представителей профсоюзов из правлений пенсионных фондов.

Такая линия вызывает активный протест профсоюзов и организаций пенсионеров, которые в большинстве случаев работают или в составе профорганизаций, или в тесном сотрудничестве с ними. Появился термин “дискриминация по возрасту”. В 2004 г. по ряду западноевропейских стран прокатились массовые демонстрации протеста против пенсионных законопроектов, основанных на указанных соображениях; в некоторых странах протесты продолжаются и донныне.

Учитывая всю сложность процессов, обрисованных выше, попробуем всё же дать конкретную картину ситуации с пенсионным обеспечением в странах развитой рыночной экономики.

АВСТРИЯ. С 2004 г. пенсионный возраст повышен до 65 лет (с 57 – для женщин и 59 лет – для мужчин). С 2009 г. вырастет трудовой стаж, необходимый для полной пенсии.

БЕЛЬГИЯ. С 1997 г. по 2009 г. проводится постепенное повышение пенсионного возраста с 60 до 63 лет – для женщин и 65 – для мужчин, а с 2005 г. соответственно до 43 и 45 лет – стажа работы, необходимого для полной пенсии, причем в стаж зачисляется до 1 года официально оформленной безработицы. Минимальная пенсия, на которую можно уйти в возрасте 60 лет при стаже в 29 лет и 31 года, составит 833 евро (около 30 тыс. российских руб. по нынешнему курсу) в месяц.

БРИТАНИЯ. Пенсионный возраст женщин вырастет к 2020 г. до 65 лет и сравняется с возрастом мужчин. До 2010 г. сохраняется возможность снижения при определенных условиях этого возраста на 5 лет. Минимальная пенсия составляет 37% средней зарплаты, или 5300 российских руб., но значительная часть пенсионеров, по данным профсоюзов, вынуждена жить на 120 евро, то есть на 4300 руб.; 60% наёмных работников и $\frac{2}{3}$ граждан в целом пользуются частными пенсионными фондами.

ГЕРМАНИЯ. С начала 2005 г. пенсионный возраст повышен с 60 до 65 лет – для женщин, а в период до 2012 г. – до 67 лет, неза-

висимо от пола; если работник к этому сроку выплатил взносы в Пенсионный фонд в течение 45 лет, он (она) может выйти на пенсию в 65 лет. Средний размер пенсии – 972 евро (около 35 тыс. российских руб.) в месяц, что примерно равно 70% зарплаты-нетто, то есть после уплаты налогов и сборов. Однако фактически, по профсоюзным данным, 34% пенсионеров получают менее 300 евро.

ГРЕЦИЯ. После реформы, проведенной в 1993–1998 гг., пенсионный возраст для женщин повышен с 60 до 65 лет. Стаж для полной пенсии, равной 60% последнего заработка, – 35 лет.

ДАНИЯ. Пенсионный возраст составляет 65 лет, однако значительная часть (до 90%) работников охвачена “пенсией рынка труда”, в фонд которой делают взносы работодатели и трудящиеся в соотношении 2:1 и величина которой составляет 70–80% прежней зарплаты, то есть 136 тыс. датских крон в год, или около 550 тыс. российских руб. Широко распространены колдоговорные досрочные пенсии.

ИРЛАНДИЯ. Пенсионный возраст – 65 лет. Всеми системами пенсионного страхования охвачено лишь 47% населения страны.

ИСПАНИЯ. После реформы 1997 г. пенсионный возраст установлен для трудящихся обоего пола в 65 лет, с возможностью выхода на досрочную пенсию в 60. Пенсия рассчитывается на основе взносов в Пенсионный фонд за последние 15 лет трудового стажа. Полную пенсию получают работники, платившие взносы в Пенсионный фонд в течение 35 лет. Негосударственными (альтернативными) пенсионными фондами пользуются 41% наёмных работников.

ИТАЛИЯ. Имеются пенсия “по возрасту”, право на которую имеют не работающие лица 60 лет (женщины) – 65 лет (мужчины) лет, за которых государство вносило пенсионный взнос в течение 20 лет, и “пенсия по стажу”, которая по 2007 г. включительно назначается семейным работникам с 57 и одиноким – с 58 лет при наличии стажа в 35 лет. До 2014 г. возраст для данной категории пенсионеров будет повышаться соответственно до 62 и 63 лет. Пенсия, согласно проводимой сейчас реформе, снижается с 80 до 60% зарплаты и будет составлять в среднем около 600 евро (свыше 21 тыс. российских руб.) в месяц.

НИДЕРЛАНДЫ. Пенсионный возраст установлен в 65 лет. Свыше 90% трудящихся участвуют в частных пенсионных фондах.

НОРВЕГИЯ. Средний размер пенсии – 1000 норвежских крон (около 4200 российских руб.) в неделю. Имеется широкая возможность выйти на досрочную и другие виды колдоговорной пенсии.

ПОРТУГАЛИЯ. В 1999–2000 гг. принято новое пенсионное законодательство, по которому возраст выхода на пенсию женщин приравнен к мужскому и равен 65 годам. Есть возможность выхода на досрочную пенсию с 55 лет. В 70 лет уход с работы обязателен. Трудовой стаж для получения полной пенсии – 30 лет.

США. Государственная пенсия невелика – не свыше 42% последней зарплаты, то есть 500 долл. для низкооплачиваемых и 1,9 тыс. долл.

для среднеоплачиваемых. Пенсионный возраст – 65 лет, но по колдоговорам может быть снижен до 55 лет, в среднем же – 62 года. Из 27 млн. пенсионеров одну госпенсию получают лишь 16%, основная же их часть состоит в частных пенсионных фондах, преимущественно принадлежащих фирмам, где трудятся работники, и условия пенсионирования регулируются колдоговорами или индивидуальными трудовыми контрактами.

ФИНЛЯНДИЯ. Пенсионный возраст составляет 65 лет для работников обоих полов. С 60 лет возможно получение досрочной пенсии. Основная структура пенсий аналогична шведской (см. ниже).

ФРАНЦИЯ. Пенсионный возраст – 65 лет (для инвалидов – 60) с возможностью выхода на досрочную пенсию, начиная с 2012 г., при условии выплаты взносов в Пенсионный фонд в течение 41 года, или в случае начала трудовой деятельности в возрасте до 17 лет. Средний размер пенсии – 70% последнего заработка. Предусмотрена разница в размерах пенсий для работников частного и общественного (государственного и муниципального) секторов экономики. Для первых повышается стаж работы, необходимый для полной пенсии, до 42 лет, для вторых – до 40 с нынешних 37,5 лет. Правительство поощряет частные пенсионные фонды.

ШВЕЦИЯ. Пенсионный возраст – 65 лет, с возможностью выйти на досрочную пенсию в 61 год или продолжать работу также по достижении пенсионного возраста. Фактически лишь 20% работников дорабатывают до 65 лет. В стране имеется небольшая государственная (“народная”) пенсия и основная “служебная”, которая охватывает свыше 90% трудящихся и для получения которой в полном объеме необходим трудовой стаж в 23 года.

ЯПОНИЯ. Основная пенсионная схема сосредоточена в тех компаниях, где трудятся работники: собственные пенсионные фонды имеют фирмы, на которых заняты 92% трудящихся. Средний размер пенсий равен 60,6% зарплаты.

Ветераны войн в ряде стран пенсионруются по совершенно особым принципам, которые не отражены в их национальном законодательстве.

В заключение можно отметить, что, несмотря на такую пестроту, в руководящих кругах Европейского Союза заметен рост стремления по возможности гармонизировать пенсионное законодательство. Этому должно способствовать решение Евросоюза о том, что, в случае переезда гражданина одного государства – члена ЕС в другую страну, после 1 марта 2003 г. он вправе перевести туда свою национальную пенсию. Добавим, что средний фактический возраст выхода на пенсию в 15 “старых” странах Евросоюза, то есть до его расширения в 2004 и 2007 гг., равнялся 59,9 лет.

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

В МИРЕ

Газета Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся (ИКПТ) поместила подробное изложение документа Международной конфедерации профсоюзов, озаглавленного “Фонды рискованного капитала и спекулятивные фонды – новый капитализм казино”. В нем содержится призыв к особой бдительности в отношении таких фондов и, в частности, к осуществлению контроля за тем, чтобы в их активы не попали средства пенсионных и иных фондов, образуемых с участием трудящихся, что сейчас нередко происходит в отдельных странах. Особо рискованными в документе названы так называемые частные эквити (private equities) и хедж-фонды (hedge funds) (*сколько-нибудь толкового русского перевода пока мы не встречали.* – В.М.).

Далее в документе приведены некоторые рекомендации, среди которых можно отметить стремление к прозрачности таких фондов, к стабильности их работы, к участию работников в управлении ими и предупреждение конфликтов интересов в рамках этих рекомендаций.

Документ был обсужден и принят на весенней сессии Генсовета МКП.

Поступил бюллетень Европейского регионального бюро Всемирной федерации профсоюзов. В нем помещены материалы 6-й сессии Бюро, состоявшейся в марте 2007 г. в Ларнаке (Кипр). Отмечено, что на ней была дана высокая оценка работе, проделанной Бюро в 2006 г., и одобрен План его деятельности на нынешний год. В политической Резолюции сессии констатировано, что “новый империалистический мировой порядок по-прежнему угрожает планете” и что в странах Европейского Союза “реальные заработки работников продолжают снижаться, еще больше растут безработица и число трудящихся, занятых на ненадежных рабочих местах”. “Европейское бюро ВФП, – сказано в заключении Резолюции, – полностью осознает особо негативный для классово ориентированных профсоюзов баланс сил в Европе и ослабленное состояние профдвижения вследствие сделанных в последние 15 лет шагов назад”, что требует “более существенной реакции” со стороны Бюро.

Ряд органов зарубежной профсоюзной печати прокомментировал итоги очередной 96-й Генеральной конференции труда.

Обстоятельную статью делегата Всеиндийского конгресса профсоюзов на этой конференции опубликовала газета ВИКП. В ней дается анализ процесса “маргинализации” МОТ, проводимого в последние годы, по мнению автора, “силами неоимпериализма”, которые автор идентифицирует с развитыми странами мира и международными валютно-финансовыми и торговыми организациями. Автор положительно оценивает включение в повестку дня работы МОТ проблемы достойного труда и критически – вопроса о “жизнеспособном предприятии”, которому удалось противопоставить, прежде всего силами Группы трудящихся конференции, тему “усиления возможностей МОТ”.

9 июня в Женеве состоялось заседание неофициальной “группы защиты конвенций МОТ и независимости профсоюзов” с участием представителей профсоюзов 27 стран, созданное “Международным комитетом по связям трудящихся и народов”. На заседании принято Обращение к профсоюзникам всего мира, которое газета ВИКП опубликовала полностью под заголовком: “Международная организация труда в опасности. Под угрозой – все существующие права трудящихся по всему миру”.

Газета Конфедерации христианских профсоюзов Бельгии (КХПБ) основное внимание уделила рассмотрению на сессии Генконференции вопросов выполнения конвенций МОТ и отметила, что среди 25 стран, подвергнутых критике за нарушение прав трудящихся и профсоюзов (не считая Мьянмы, которая находится на отдельном счету), критике были подвергнуты не только традиционные объекты, но и Австралия, Япония и Аргентина. Это вызвало возражения Группы предпринимателей, однако в окончательный список нарушителей названные страны были включены.

Касается газета и вопроса о “жизнеспособном предприятии”, позитивно оценивая его будущее обсуждение в рамках проблемы достойного труда, а также то, что МОТ намерена поставить данную проблему перед другими организациями системы ООН.

В журнале Центральной организации профсоюзов Норвегии (ЦОПН) помещена любопытная статья норвежского ученого **Х.Й. Ханссена** “Власть движется к Югу”. В ней утверждается, что в последние годы реальная власть в мире во всё большей мере переходит от богатых стран к “тем, которые мы по-прежнему считаем бедными”. Само понятие “бедность” является, по мнению автора, “упрощенным”, поскольку, например, Китай “имеет многие сотни миллионов бедняков, но благодаря индустриализации, круп-

ным валютным резервам и другим обстоятельствам становится всё более и более мощной силой мировой политики”; то же относится к России, Индии, Бразилии, Мексике и другим странам мирового Юга. 20 лет назад циники говорили, напоминает автор, что, если изъять Африку из мировой экономики, никто этого не заметит; сейчас это уже не соответствует действительности.

К богатым странам причисляют прежде всего членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). И хотя страны-члены ее пока ещё располагают 65% мировых ресурсов, эта доля неуклонно сокращается, а, по некоторым подсчетам, они фактически имеют лишь 45% всемирного богатства и 30% валютных резервов. В мировой торговле доля стран вне ОЭСР в 1970 г. составляла всего 20%, а сегодня равна почти половине.

Автор называет Китай неофициальным лидером мирового Юга и указывает, что его валовый внутренний продукт (ВВП) удваивается каждые девять лет, в то время, как при современных темпах развития западной, в первую голову американской, экономики она могла бы достичь такого уровня лет через 50. Кроме того, китайская экономика приобрела в последние годы открытый характер, что привлекает в нее зарубежный капитал. Китай усилил помощь развитию африканской экономики, которая также показывает высокий (5–7% в год) темп роста. Далее автор подробно развивает этот тезис и называет Африку вторым фактором современного мирового развития.

Третьим фактором он считает резкое усиление антиамериканских настроений в странах мирового Юга, особенно в период президентства **Дж. Буша-мл.**, и распространение критики на весь Запад в целом. Это способствует “усилению самодостаточности” этих стран. Все эти новые моменты проявляются во Всемирной торговой организации (ВТО) и постепенно наблюдаются в работе ООН. Знаковым событием автор называет создание в 2002 г. Африканского Союза вместо Организации африканского единства (ОАЕ), что явно отражает стремление африканских государств образовать нечто подобное Европейскому Союзу.

По данным ОЭСР, в 2006 г. продолжалось уменьшение безработицы в странах – членах этой Организации: в том году она равнялась 6,8% рабочей силы по сравнению с 11,4% в 1998 г. Число рабочих мест увеличилось в регионе ОЭСР на 1,6%, а в 15 “старых” странах Евросоюза – на 1,5%; самый большой рост новых рабочих мест зафиксирован в Италии (500 тыс., прибавка на 2,2%). Свыше 70% трудоспособного населения было занято в экономике Британии, Дании, Канады, Нидерландов и Швейцарии. Проблемой остается

молодежная безработица, особенно в Греции, Польше, Словакии и Франции. За период 1995–2005 гг. в странах ОЭСР в среднем на 1,2% ежегодно увеличивалась производительность труда.

Бюллетень Объединения австрийских профсоюзов (ОАП) привел следующие данные о размерах в ряде стран налогов на компании – подоходного и на добавленную стоимость: в Японии первый из них равен 40,7%, второй – 5%, в США – соответственно 40% и 0–10% (устанавливается властями штатов); Германии – 38,4 и 19; Франции – 33,3 и 19,6; Британии – 30 и 17,5; Австрии – 25 и 20; Чехии – 24 и 19; России – 24 и 18; Польше – 19 и 22; Венгрии – 16 и 20; Ирландии – 12,5 и 21; Болгарии – 10% и 20%.

В следующем номере бюллетеня помещена таблица минимальных зарплат: она составляет в Люксембурге – 1570 евро, Ирландии – 1403, Британии – 1361, Нидерландах – 1301, Бельгии – 1259, Франции – 1254, Австрии – 1000, США – 676, Греции – 668, Испании – 666, Мальте – 585, Словении – 522, Португалии – 479, Турции – 298, Чехии – 288, Румынии – 114, Болгарии – 92 евро.

Международная организация труда и Продовольственная и сельскохозяйственная организация (ФАО) ООН опубликовали к очередному Всемирному дню борьбы против детского труда следующие данные: в мире 218 млн. детей в возрасте 6–14 лет вынуждены работать, причем 70% из них – в тяжелых и опасных для здоровья условиях, 132 млн. занято в сельском хозяйстве, что составляет почти треть занятых в данном секторе. Все эти цифры могут оказаться неточными из-за трудности учета в “теневом” секторе экономики, добавляет ФАО.

МОТ подсчитала также процент трудящихся в различных странах, работающих более 48 часов в неделю. На 1-м месте по данному показателю находится Перу, где так трудятся 50,9% работников (при среднемировой цифре в 22%), за ней следуют Южная Корея – 49,5, Таиланд – 46,7 и Пакистан – 44,4%. Среди развитых стран впереди Британия с 25,7%, Австралия – с 20,4, Швейцария – с 19,2 и США – с 18,1%. На почетном последнем месте среди 50 стран, включенных в подсчет, оказалась Норвегия, где свыше 48 часов в неделю работают лишь 10% трудящихся.

МОТ объявила о присоединении к Программе обучения профактива африканских стран, осуществляемой ИКПТ совместно с Африканской региональной организацией (АФРО) – бывшей МКСП. Теперь Программа будет носить название: ИКПТ –

МОТ – АФРО. В ее рамках было подготовлено 1136 профработников-африканцев, из них 369 женщин.

В ЕВРОПЕ

В ряде органов европейской профсоюзной печати продолжают комментироваться итоги недавнего 11-го конгресса Европейской конфедерации профсоюзов.

В бюллетене Объединения австрийских профсоюзов (ОАП) подчеркнут “амбициозный” характер принятых конгрессом ЕКП стратегической Программы действий и “Севильского манифеста”. Цитировано высказывание на конгрессе испанского премьера о том, что “наша Европа будет социальной или её вообще не будет”, и мнение председателя ОАП **Р. Хундсторфера** о необходимости “интеграции обязывающей Хартии основных прав в договоры о создании ЕС”. Упомянуто о решении провести кампанию за единую минимальную зарплату в ЕС, что особенно важно для стран, в которых “коллективные соглашения находятся под постоянным давлением”. Подчеркнуто, что впервые на пост председателя ЕКП избрана женщина – шведка **В. Лундбю-Ведин**, и рассказано о докладе Комиссии ЕКП по женскому равноправию, в котором предложено дать “позорную премию” тем 19 профцентрам, которые не включили женщин в состав своих делегаций на конгресс.

Газета Конфедерации христианских профсоюзов Бельгии (КХПБ) также назвала принятую конгрессом Программу действий “амбициозной” и подчеркнула “критический дух в отношении эволюции экономики и политики” Евросоюза, проявившийся на конгрессе, а также “волю к сохранению европейского проекта и подавлению нового антиевропейского популизма”. В принятом конгрессом Манифесте выделены “пять фронтов” борьбы: за единый европейский рынок труда; развитие социального диалога и систем участия в управлении производством; расцвет региональной и мировой солидарности; укрепление ЕС и придание законной силы его Хартии основных прав; усиление европейского профдвижения и его влияния на формулирование европейской и мировой политики.

Подчеркнута широта участия в конгрессе (на нем был представлен 81 профцентр из 36 стран).

В журнале Центральной организации профсоюзов Норвегии (ЦОПН) отмечено, что призыв конгресса ЕКП к переходу евро-

пейского профдвижения в наступление прозвучал на фоне резкого спада в последние 10 лет профчленства в большинстве стран Евросоюза. Лишь североевропейские страны, Мальта и Кипр могут похвастаться юнионизацией на уровне более половины трудящихся. В “наиболее населенных странах Европы” она составляет 10–40%, а в Восточной Европе положение ещё хуже. Особенно сложно обстоит дело с профчленством в секторе услуг.

На конгрессе подчеркивалась серьезность таких факторов, как: высокий уровень безработицы (7,9% рабочей силы в ЕС); распространение “нетипичных” форм занятости (14,2%); развивающийся процесс либерализации, в том числе в секторе сервиса; нежелание правительств оставаться элементом трипартизма. Это, по словам журнала, привело к дискуссиям по многим вопросам – например, о целесообразности введения единой нормы минимальной зарплаты в ЕС, о предпочтительных формах борьбы (“за столом переговоров или на улице”) и др. Председатель ЦОПН **Р. Флотен** выступил на конгрессе с призывом начать работу по подготовке общеевропейского коллективного соглашения.

По мнению обозревателя газеты Центральной организации профсоюзов Финляндии (ЦОПФ), конгресс в Севилье явился “главным образом повторением прежних резолюций и решений, но призвал членские организации приступить к их конкретному выполнению”. Членский состав ЕКП – “довольно пестрое образование: в то время, как профсоюзы Севера усаживаются за столы трехсторонних переговоров, на Юге союзы маршируют по улицам... В такой ситуации сплотиться вокруг общих решений не легко, но Севильский конгресс всё же дал Европе ясное свидетельство наличия общей воли к улучшению положения трудящихся и усилению профдвижения”.

Автор с удовлетворением отмечает интерес, проявленный на конгрессе к северо-европейской социальной модели и с этим связывает избрание председателем лидера шведского профцентра. Генсеком ЕКП, подчеркивает автор, остался **Дж. Монкс**, получив поддержку значительного большинства делегатов. Она отмечает также, что председатель ЦОПФ **Л. Ихалайнен** высказался на конгрессе за “юридическое закрепление” в договоре о ЕС прав профсоюзов на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений и проведение, в случае необходимости, забастовок на международном уровне. Он и его заместитель **Марьяна Валконен** избраны в руководящие органы ЕКП, где представлен также председатель профцентра технических работников Финляндии (СТТК) **М. Мязняя**.

Всеволод Можяев

СОЗДАНИЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОВЕТА В КОМПАНИИ “АРСЕЛОР-МИТТАЛ”

Представители трудового коллектива и администрации “Арселор-Миттал” заключили принципиальное Соглашение об учреждении Европейского совета в объединенной компании “Арселор-Миттал”. Он заменит существовавшие ранее Евросоветы предприятий в “Арселоре” и в “Миттале”. Новый Единый комитет представляет интересы 130 тыс. рабочих и служащих, занятых на заводах компании в Европейском Союзе.

21 делегат из девяти стран ЕС (Бельгии, Чехии, Франции, Германии, Италии, Люксембурга, Польши, Румынии и Испании), которые представляли 18 профсоюзных организаций, приняли участие в обсуждении вопроса об учреждении Совета.

В ходе переговоров с руководством металлургической корпорации им оказала поддержку Европейская федерация металлистов (ЕФМ).

Член Генеральной дирекции компании **Роланд Джанк** заявил в этой связи: “Социальный диалог и участие трудящихся являются факторами успеха в деятельности “Арселор-Миттал”. Данное Соглашение – дополнительный этап в процессе интеграции металлургических предприятий. Мы рады возможности работать совместно с новым Евросоветом компании и решать проблемы, возникающие в металлургической промышленности в Европе”.

По мнению секретаря Евросовета в “Арселоре” **Жака Лапланша**: “Достигнуто добротное Соглашение, которое выгодно отличается от аналогичных соглашений на предприятиях других металлургических компаний. Его заключение основывается на взаимном намерении обеих сторон развивать транснациональный социальный диалог высокого уровня на расположенных в Европе заводах “Арселор-Миттал”. Партнерство гарантирует будущее развитие корпорации”.

Генеральный секретарь ЕФМ **Петер Шеррер** подчеркнул, что этим Соглашением администрация “Арселор-Миттал” показала свое умение вести социальный диалог и поддерживать нормальные социальные отношения, что составляет солидную основу для работы и служит хорошим примером для других транснациональных компаний.

38-Й СЪЕЗД ФЕДЕРАЦИИ МЕТАЛЛИСТОВ ФРАНЦИИ

Очередной 38-й съезд Федерации металлистов Франции (ФМФ), входящей во Всеобщую конфедерацию труда, будет проходить в Лионе в период с 17 по 21 марта 2008 г. Руководство Федерации обратилось

к своим членам, к работникам отрасли с призывом активно участвовать в подготовке предстоящего съезда и высказать мнение по социальной и экономической проблематике, по вопросам окружающей среды.

Как считает ФМФ–ВКТ, необходимо участие всех тружеников отрасли в подготовке предложений по резолюциям съезда, которые отразили бы актуальные проблемы в области занятости, зарплаты, условий труда, пенсионного обслуживания, в вопросах солидарности и сотрудничества.

РАЗОШЛИСЬ ПО НАЦИОНАЛЬНЫМ КВАРТИРАМ

Металлисты Валлонии высказали свою позицию о причинах и следствиях раскола существовавшего до недавнего времени единого Профцентра металлистов Бельгии (СМВ), который являлся членской организацией национального объединения профсоюзов левого толка – Всеобщей федерации труда Бельгии (ВФТБ).

Раскол произошел несколько месяцев назад по региональному признаку. В итоге образовались два профсоюза металлистов: фламандская федерация – ABVV-Metal, возглавляемая бывшим председателем СМВ **Эрвигом Йориссеном**, и валлонская федерация – MWV, во главе ее стал бывший секретарь СМВ **Нико Кюэ**. В последнюю вошли также металлисты, работающие в Брюсселе.

По мнению руководителей MWV, раскол отразил проблемы и трудности во взаимоотношениях двух основных групп населения Бельгии: фламандцев и валлонцев, говорящих, соответственно, на нидерландском и французском языках, имеющих разные корни, национальные и культурные традиции. Не обошлось без взаимных упреков и претензий по экономическим и финансовым вопросам.

Причиной раскола явились различия в профсоюзной идеологии. Прежде всего речь идет об ориентации профсоюзного движения. ABVV-Metal исповедует идеологию профсоюзов стран Северной Европы – социальный диалог, партнерство в отношении работодателей. MWV выступает за жесткие позиции, решительные требования, за социальное переустройство.

Несмотря на раскол, три сферы деятельности остаются в совместном ведении: Фонд социального страхования, выступления в защиту трудовых прав, паритетные комиссии, в рамках которых ведутся переговоры с работодателями и заключаются коллективные соглашения. Таким образом, борьба за повышение оплаты труда и улучшение условий работы ведется совместно обоими профсоюзами.

Во всех остальных вопросах деятельности профсоюзов обе федерации независимы друг от друга. Имущество прежнего профцентра было поделено. Это коснулось и денежных средств, включая забастовочный фонд.

Подготовил Александр Кулагин

СТАТИСТИКА РЫНКА ТРУДА СТРАН СОДРУЖЕСТВА

ЧИСЛЕННОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ НА РЕГИСТРИРУЕМОМ РЫНКЕ ТРУДА в I полугодии 2007 года

	Тысяч человек		В % к экономически активному населению		
	январь	июнь	январь	июнь	Справочно: июнь 2006 г.
Азербайджан	53,6	52,1	1,3	1,2	1,4
Армения	84,6	84,7	7,2	7,2	7,5
Беларусь	53,5	46,3	1,2	1,0	1,5
Казахстан	77,3	74,4	1,3	0,9	1,3
Кыргызстан	73,7	72,4	3,4	3,3	3,6
Молдова	23,8	22,6	1,6	1,7	1,7
Россия	1742,0	1491,6	2,4	2,0	2,3
Таджикистан	46,4	51,2 ¹	4,7	4,5 ¹	2,5 ¹
Украина	790,2	640,0	2,8	2,3	2,7

ИЗМЕНЕНИЕ В СПРОСЕ И ПРЕДЛОЖЕНИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЕГИСТРИРУЕМОМ РЫНКЕ ТРУДА в I полугодии 2007 года

тыс. человек

	Численность незанятых, состоящих на учете в службах занятости			Потребность предприятий в работниках (число вакансий)		
	январь	март	июнь	январь	март	июнь
Азербайджан	53,6	53,2	52,1	11,6	11,7	12,3
Армения	91,0	89,7	88,5	1,1	1,2	0,6
Беларусь	53,5	51,7	46,3	45,5	47,3	57,0
Казахстан	77,3	78,1	74,4	21,7	23,3	28,1
Кыргызстан	104,7	106,8	105,1	8,9	4,5	5,3
Молдова	23,8	25,0	22,6	8,5	8,6	11,6
Россия	1972,8	1930,0	1690,5	915,4	1000,4	1384,4
Таджикистан	63,6	67,0	67,6 ¹	13,4	13,8	15,0 ¹
Украина	823,2	803,1	656,2	177,7	194,6	214,8

¹ Май.

**ЧИСЛЕННОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ,
ПОЛУЧИВШИХ ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ
(ИЛИ КОТОРЫМ ОНО НАЗНАЧЕНО)**

в январе–июне 2007 года

тыс. человек

	Январь	Март	Июнь	Справочно: июнь 2006 г.
Азербайджан	2,2	2,2	2,5	3,0
Армения	10,2	11,4	14,3	8,8
Беларусь	28,5	28,0	24,4	36,2
Кыргызстан	4,1	4,7	4,5	12,4
Молдова	2,1	2,4	2,4	1,8
Россия	1484,5	1455,5	1246,0	1482,0
Таджикистан	2,5	2,3	...	2,4 ¹
Украина	590,7	562,3	457,2	536,8
в % к численности безработных				
Азербайджан	4,0	4,1	4,7	5,3
Армения	12,0	13,4	16,9	9,8
Беларусь	53,3	54,2	52,7	54,5
Кыргызстан	5,6	6,2	6,3	16,8
Молдова	9,0	9,6	10,6	7,4
Россия	85,2	85,1	83,5	85,5
Таджикистан	5,5	4,6	...	4,7
Украина	74,8	71,9	71,4	71,7

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СТРАНАХ СНГ
в I полугодии 2007 года**

	Среднемесячная начисленная номинальная зарплата				Минимальная зарботная плата на 1 июля 2007 года		
	единиц национ. валюты	долл. США	I п/г 2007 г. в % к I п/г 2006 г.	Реальн. зарплата к I п/г 2006 г., %	един. нац. ва- люты	долл. США	в % к прожит. мини- муму
Азербайджан, манатов	171	198	126	109	50	58	78
Армения, драмов	71300	200	120	115	20000	57	...
Беларусь, бел. рублей	660000	308	118	110	179050	83	100
Казахстан, тенге	48900	397	129	120	9752	80	101
Кыргызстан, сомов	3640	95	130	125	340	9	12
Молдова, лей	1926	152	123	111	400	32	...
Россия, рублей	12457	478	127	117	1100	42	25
Таджикистан, сомони	159	46	136	115	20	6	...
Украина, гривен	1225	242	127	114	440	87	83

*Подготовлено Департаментом ВКП по вопросам защиты
социально-экономических интересов трудящихся
на основе данных Статкомитета СНГ*

ЮАР ОТКАЗАЛАСЬ ОТ ЗАПРЕТА АСБЕСТА

Правительство Южно-Африканской Республики отложило запланированный запрет импорта асбестосодержащей продукции на неопределенный срок. На прошедшей в Кейптауне конференции учёным удалось доказать, что страна еще не готова к полному отказу от хризотил-асбеста: на изделиях, произведенных на основе этого материала, во многом базируется экономика страны, а поиски качественных альтернативных материалов пока не увенчались успехом. Кроме того, основной тезис антиасбестового лобби о том, что хризотил-асбест якобы вреден для здоровья, не соответствует Конвенции Международной организации труда (МОТ) №162, определяющей порядок контролируемого использования хризотила как безопасный.

В Кейптауне (ЮАР) завершилась работа Объединенной организации ЮАР и Зимбабве (The Zimbabwe-South Africa Joint Taskforce) по вопросам добычи и использования хризотил-асбеста.

Главным итогом этой работы стала рекомендация отложить вопрос об ограничении торговли на территории ЮАР хризотил-асбестом на неопределенный срок. Правительство ЮАР уже отозвало соответствующий законопроект для дальнейшего общественного обсуждения.

Решение Правительства ЮАР, выработанное на основе тщательного исследования научных, экономических и медицинских факторов, свидетельствует о том, что тезисы антиасбестового лобби в действительности далеки от истины.

С точки зрения экономики, ЮАР признала, что пока не существует материала, который бы соответствовал всем свойствам хризотил-асбеста и был бы таким же экономически выгодным продуктом. Ориентируясь на заключения экспертов, ЮАР согласилась с тем, что хризотил-асбест безопасен при контролируемом использовании. А, с точки зрения медицины, экспертами было выдвинуто сомнение в том, что материалы, которые претендуют на то, чтобы заменить хризотил-асбест, не являются в действительности вредоносными.

ЮАР импортирует около 90% хризотил-асбеста, производимого в Зимбабве. Доходы от использования хризотилового волокна в регионе составляют около 60 млн. долл. Полный отказ от использования хризотил-асбеста повлечет за собой серьезные последствия как для экономики Зимбабве, так и для экономики ЮАР. В настоящее время хризотил — единственный вид асбеста, использование и производство которого разрешено МОТ при условии контролируемого производства. Амфиболовые виды асбеста запрещены международными организациями, так как являются вредными для человека.

Для справки

Хризотил-асбест — часто встречающееся в природе вещество, которое содержится почти в $\frac{2}{3}$ земной коры. Этот природный минерал обладает исключительными свойствами: он прочнее стали, не поддается коррозии, огнестойкий (теплоизоляционный) и непроводящий.

Наряду с хризотилом, существует такая разновидность, как амфиболовый асбест. Он широко применялся на Западе, но был запрещен из-за доказанной опасности, которую он представляет для здоровья человека. В связи с этим страны, не имеющие собственных месторождений хризотила, были вынуждены искать альтернативные материалы. В 90-х годах XX века конкуренция приобрела характер экономической войны, которую возглавили европейские химические и металлургические концерны. Результатом стало принятие Европейской комиссией Директивы о запрете использования асбеста и асбестосодержащих материалов и изделий с 1 января 2005 г. в странах Евросоюза. В то же время такие авторитетные международные организации, как Международная организация труда (МОТ) и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), подтвердили лишь один запрет – на применение амфиболовой группы асбестов. Кстати, и российские ученые-медики, на основании более чем полувекового опыта исследований, также утверждают, что контролируемое использование хризотила безопасно. По данным НИИ медицины труда РАМН, процент заболеваний раком легких среди рабочих, занятых на асбестодобывающих и перерабатывающих производствах, не превышает среднего по стране. Предлагаемые же в качестве альтернативы хризотил-асбесту «экологически чистые» материалы остаются в легких несоизмеримо дольше – некоторые, например целлюлоза, – более 1000 дней, тогда как хризотилевые волокна выводятся уже примерно через две недели.

Источник: <http://www.chrysotile.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.,
Каньшев В.С.,
Кувшинов В.Я.,
Куприянов В.В.,
Можаев В.Е.,
Палига В.П.



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



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

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

Подписано в печать 05.09.2007. Формат 60×84¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.