



ВСЕОБЩАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ

# **ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ**

GENERAL  
CONFEDERATION  
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES SYNDICATS

ORGANISATION  
INTERNATIONALE

## В НОМЕРЕ:

- Вести из профцентров
- Минимальную заработную плату – на уровень прожиточного минимума.  
Слово имеют:  
Эдуард ТУМАСЯН, Муродали САЛИХОВ,  
Григорий ОСОВОИ, Сиязбек МУКАШЕВ
- Людмила ШАЛАМОВА. Трудности социального партнёрства и назревшие организационные преобразования
- О тенденциях и проблемах развития профдвижения в странах СНГ
- Профсоюзная панорама

**20/2008**



## **ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **◆ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

## **НЕ ДОПУСТИТЬ СНИЖЕНИЯ ЦЕНЫ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ТРУДА**

Федерация независимых профсоюзов России опубликовала Заявление о действиях Российского союза промышленников и предпринимателей. В нём говорится, что под предлогом глобального финансового кризиса РСПП в одностороннем порядке предложил сократить законодательно закреплённые обязательства работодателя при увольнении работника.

Сегодня работодатель при сокращении работника обязан, кроме выходного пособия в размере месячной заработной платы, в течение двух месяцев (на «северных» территориях – в течение четырёх месяцев) выплачивать ему среднюю заработную плату (с учётом премий и отпускных), если тот не нашёл новое рабочее место через государственную службу занятости.

РСПП предлагает ограничить обязательства работодателя выходным пособием, а последующее возмещение утраченного заработка переложить на плечи государства, которое сумеет найти способ

«оптимизации» любых социальных расходов.

Таким образом, предлагается, чтобы за все просчёты в экономической политике в стране, финансовой и денежно-кредитной, кадровой и миграционной, за все просчёты в бизнес-стратегиях отвечал работник.

Подобные инициативы бизнеса Федерация независимых профсоюзов России расценивает как провокации в целях снижения цены квалифицированного труда. Но последствия могут быть иными: произвол монополистов, деградация инфраструктуры и управления, разрушение человеческого капитала, «однополярное» социальное партнёрство делают неизбежным кризис системный. Когда люди теряют даже шансы на справедливость, – терять им больше нечего.

ФНПР требует восстановить обязательное страхование от потери работы, воссоздать фонд занятости, с управлением этим фондом на паритетных началах сторонами социального партнёрства.

Практика показала, что упразднение в 2001 г. фонда занятости было ошибкой: заработной платы работникам это не прибавило, аппетиты бизнеса в отношении доли наёмных работников не умерило, а бюджет с финансовым обеспечением

программ занятости и материальной поддержкой безработных не справляется. Причём ликвидация фонда занятости, свёртывание федеральной целевой программы содействия занятости, ликвидация Министерства труда – «ошибки» одного рода.

---

## ◆ УКРАИНА

### В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ГРАЖДАНЕ ВПРАВЕ РАССЧИТЫВАТЬ НА ПОДДЕРЖКУ ГОСУДАРСТВА

Федерация профсоюзов Украины 22 октября приняла Обращение к Верховной Раде, Президенту Украины, Кабинету министров, Совету национальной безопасности и обороны и к объединениям работодателей Украины.

В Обращении говорится, что ФПУ выражает глубокую обеспокоенность членов профсоюзов, профсоюзных организаций ситуацией, которая складывается в Украине в связи с мировым финансовым кризисом, который уже негативно отразился на многих секторах экономики, в частности в металлургической, химической, строительной отраслях, в торговле.

Кризис угрожает работе, домам и будущему миллионов трудящихся и их семьям, которые никогда не получали достаточных доходов в годы реформ, которым недоплачивали за их труд и которые не несут ответственности за то, что происходит с финансами и экономикой Украины.

Нынешнюю ситуацию последовательно создавали безответственные политики и бизнес. Мировой

финансовый кризис лишь ускорил негативные процессы.

Члены профсоюзов возмущены тем, что налоги, уплаченные работниками в Украине, используются для спасения от банкротства тех, чья жадность, безответственность и злоупотребление властью привели к финансовому кризису, затормозили развитие экономики, поставили под угрозу деятельность тысяч предприятий и организаций.

Федерация профсоюзов Украины предостерегает, что нынешние трудности не должны быть переложены на плечи трудящихся, которые могут больше всего пострадать из-за массовых увольнений, задержки зарплат, перевода на сокращенную рабочую неделю, из-за свертывания социальных программ на предприятиях.

Мы надеемся, говорится в Обращении, что обеспокоенность власти, нынешнее желание гасить «пожары» в экономике являются чем-то большим, чем традиционная «показная обеспокоенность» в канун очередных выборов.

Профсоюзы требуют от Правительства раз и навсегда покончить с поддержкой жадности и непомерного аппетита бизнеса. Каждый шаг власти должен базироваться, в первую очередь, исключительно на конституционном статусе Украины как социального государства, а соответственно – на реальных жизненных интересах трудящихся и членов их семей.

Считаем, говорится в Обращении, что Верховная Рада Украины, Президент Украины, СНБО, Правительство обязаны принять неотложные меры с целью защиты граждан от последствий кризиса и не допустить перекладывания государством и бизнесом последствий финансового кризиса на плечи работников и членов их семей, уровень доходов у подавляющего большинства которых ниже конституционных гарантий.

ФПУ обращается к Президенту Украины Ющенко В.А. с предложением созвать до 1 ноября 2008 г. Национальный трёхсторонний социально-экономический совет при Президенте Украины для обсуждения ситуации, которая сложилась в финансовом секторе и реальной экономике, и для выработки согласованных действий органами государственной власти и социальными партнерами по преодолению кризиса.

К Премьер-министру Украины Тимошенко Ю.В. ФПУ обращается с предложением о проведении безотлагательных консультаций с профсоюзами по вопросам, которые инициируются Правительством как стабилизационные, антикризисные

меры, и включении в антикризисные органы представителей профсоюзов с целью не допустить нарушения условий Генерального соглашения на 2008–2009 годы и ухудшения социально-экономического положения работников.

Адресуясь к Председателю Национального банка Украины Стельмаху В.С., профсоюзы предложили провести встречу по вопросам безусловного обеспечения банковскими учреждениями обязательств перед гражданами и юридическими лицами, гарантирования права вкладчиков свободно распоряжаться своими средствами.

ФПУ обратилась к Верховной Раде Украины, парламентским фракциям относительно безотлагательного принятия Государственного бюджета Украины на 2009 год без снижения предусмотренного проектом уровня государственных социальных стандартов и гарантий.

Сила и могущество государства в том, что её граждане довольны жизнью в своей стране и могут рассчитывать на надёжную поддержку государства. Лишь при таких условиях, в случае возникновения угрозы стабильности, они без колебаний поддержат государственную власть и совместно дадут достойный ответ всем вызовам времени. Разрушительную волну мирового экономического кризиса Украина переживет легче, если власть, бизнес и профсоюзы плечо к плечу встретят её единым сопротивлением, подчёркивается в заключении в Обращении ФПУ.

## ВСТРЕЧА ЛИДЕРОВ ПРОФСОЮЗОВ ЭНЕРГЕТИКОВ

В Киеве 16 по 19 сентября 2008 г. состоялась рабочая встреча руководителей центральных органов, председателей областных комитетов и отраслевых советов профсоюзов работников энергетики и электротехнической промышленности Республики Беларусь, Российской Федерации и Украины по обмену опытом борьбы за повышение уровня заработной платы, дополнительных льгот, гарантий и компенсаций работникам отрасли. На встрече также присутствовала делегация сотрудничающего с МОП Латвийского профсоюза «Энергия».

Киевская рабочая встреча была пятой по счету, предыдущие прошли 1997, 2000, 2003, 2006 годах.

С докладами выступили: председатель Международного объединения профсоюзов «Электропрофсоюз» **В.И. Бондарев**, руководитель делегации Белорусского профсоюза работников энергетики, электротехнической и топливной промышленности, председатель Минского обкома **В.В. Василевский**, председатель Общественного объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» **В.Н. Вахрушкин**, заместитель председателя ЦК профсоюза работников энергетики и электротехнической промышленности Украины, заведующий отделом

экономической защиты и трудовых отношений **Н.П. Курилец**.

В свободной товарищеской атмосфере представители профсоюзов энергетиков и работников электротехнической промышленности обсудили актуальные проблемы в деле защиты социально-экономических интересов работников отрасли, поделились практикой работы своих профсоюзных организаций, обменялись опытом в решении насущных задач, стоящих перед профсоюзами.

Рабочая встреча завершилась принятием итогового документа.

В документе отмечается, что отраслевые профсоюзы Республики Беларусь, Российской Федерации и Украины через заключение отраслевых тарифных соглашений добиваются определенного повышения социально-экономической защиты работников электроэнергетики, электротехнической и топливной промышленности, закрепляют в них отраслевые льготы, гарантии и компенсации.

На предприятиях в ходе колдоговорного процесса происходит конкретизация размеров роста заработной платы, льгот, гарантий и компенсаций, закреплённых в отраслевых соглашениях, в ряде случаев — на более высоком уровне.

Однако, несмотря на проводимую работу, уровень зарплаты

и других выплат остается недостаточным для достойной жизни работников отрасли и для членов их семей.

Участники рабочей встречи считают, что повышение уровня оплаты труда остается основной задачей профсоюзов работников электроэнергетики, электротехнической и топливной промышленности.

В этих целях в каждом профсоюзе, с учетом экономического и социального развития отрасли, конкретного предприятия, рекомендовано провести комплексный анализ положения с оплатой труда, скорректировать имеющиеся (либо разработать) планы работы и действий структур профсоюза (профкомов) по достижению достойного уровня оплаты труда.

В том числе, по мнению участников встречи, необходимо предусмотреть:

достижение определенного (конкретного) уровня зарплаты, в первую очередь на базе роста тарифной части в зарплате работника до уровня 65–75%;

упреждающую индексацию заработной платы с учетом прогнозируемого роста цен (уровня инфляции);

организацию обучения руководителей профсоюзных органов всех уровней и профсоюзного актива практике экономического анализа и ведению переговорного процесса;

какие задачи в достижении достойного уровня заработной

платы работников решаются на отраслевом уровне на принципах социального партнерства, а какие – на государственном и международном в рамках солидарных действий профсоюзов.

Участники рабочей встречи призвали активно бороться против создания предпринимателями «беспрофсоюзной среды» и против отказа их от коллективных переговоров на отдельных предприятиях отрасли, за безусловное соблюдение основополагающих конвенций МОТ № 87 и 98.

Профсоюзы энергетиков будут настаивать на обеспечении роста производительности труда, на изменении норм труда и обслуживания за счет внедрения новой и модернизации существующих техники, технологии и оборудования, улучшения условий труда, повышения квалификации работников, а не за счет увеличения эксплуатации людей труда либо сдерживания роста заработной платы. Эти вопросы будут отражаться в коллективных договорах (соглашениях).

Профлидеры считают необходимым препятствовать внедрению бестарифной системы, так как она не обеспечивает гарантированного заработка. Решено и далее поддерживать проводимую по инициативе Всеобщей конфедерации профсоюзов – профцентра СНГ солидарную кампанию профсоюзов «Минимальную заработную плату – не ниже прожиточного минимума»

с последующим доведением её до уровня минимального потребительского бюджета.

Участники рабочей встречи подчеркнули необходимость содействия ратификации и выполнению конвенций МОТ, касающихся достойного труда и организации профсоюзов на предприятиях; совершенствованию национального законодательства в части расширения и повышения уровня государственных гарантий в механизме регулирования заработной платы, достижении её достойного уровня.

Профсоюзные организации будут добиваться справедливого распределения дохода внутри предприятий и организаций, а также его перераспределения в государственном масштабе через систему прогрессивного налогообложения доходов граждан.

Предстоит большая работа по повышению уровня информированности об имеющемся положительном опыте работы по увеличению заработной платы, усилению социальной защиты ра-

ботников электроэнергетической, электротехнической и топливной промышленности, интересы которых представляют членские организации МОП «Электропрофсоюз».

Участники рабочей встречи обратились к членским организациям МОП «Электропрофсоюз» с предложением ежегодно, до 1 февраля, направлять в Объединение информацию о сложившейся заработной плате в отрасли; поддержали решение Совета МОП «Электропрофсоюз» о подготовке свода основных минимальных гарантий (социальных льгот) в электроэнергетике государств СНГ.

По завершении дискуссий участники встречи 18 сентября посетили Киевскую ГЭС и Киевскую гидроаккумулирующую электростанцию, имели обстоятельную беседу с генеральным директором – председателем Правления Государственной компании «Укргидроэнерго» **С.И. Поташником** и председателем профкома **А.Ф. Цимбалуком**.

## ВИЗИТ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЛЕГАЦИИ ЛЕСНИКОВ ФРАНЦИИ

С 27 сентября по 1 октября 2008 г., по приглашению Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ и профсоюза работников лесного хозяйства Украины, в Украине находилась делегация Национальной федерации работни-

ков агропромышленной и лесной отраслей ВКТ Франции.

В состав делегации входили: **Фредди Юк** – председатель Бюро Федерации, **Оливье Сютер** – Федеральный секретарь, **Жюльен Юк** – член Исполкома.

В приеме делегации принял участие председатель Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ **В.П. Карнюшин**.

Целью визита было установление двусторонних контактов между профсоюзами лесников Украины и Франции. Во встрече с французскими коллегами приняла участие делегация Белорусского профсоюза работников леса.

За время пребывания делегация посетила Киев, Чернигов, Радомышль, имела встречи и беседы в ЦК профсоюза работников лесного хозяйства Украины, в Учебно-методическом центре Федерации профсоюзных организаций Черниговской области, в Государственном комитете лесного хозяйства Украины.

Делегация посетила Городнянский, Корюковский, Холминский гослесхозы и Радомышльское лесохозяйственное хозяйство, где ознакомилась с питомниками лесных культур, рубками ухода за лесом, рубками главного пользования, подразделениями по переработке древесины, нижними складами, с объектами социального назначения, провела встречи и беседы с профактивом.

Делегаты отметили высокий уровень ведения лесного хозяйства, оснащенность лесхозов современной техникой.

В ходе встреч были обсуждены вопросы деятельности профсоюзов, их сотрудничества с хозяйственными органами, состоялся обмен опытом по ведению переговоров и

по заключению коллективных договоров. Большое внимание было уделено вопросам оплаты труда и социальных гарантий.

Председатель ЦК профсоюза работников лесного хозяйства Украины **С.И. Кривовязый** подробно ознакомил делегацию с деятельностью отраслевого профсоюза по социальной защите работников лесного хозяйства, рассказал о социальном партнерстве, о подготовке профсоюзных кадров на современном этапе. Со своей стороны, делегаты из Франции информировали о работе своей Национальной федерации, о её насущных проблемах, работе в условиях рыночной экономики.

Особый интерес представляла встреча с председателем Госкомлесхоза Украины **Н.М. Тимошенко**. Беседа носила весьма живой и порой острый характер. Французскую сторону интересовали не только профессиональные, но и политические вопросы, касающиеся современного положения в Украине.

В ходе переговоров между представителями профсоюзов лесников Франции, Украины и Республики Беларусь была достигнута договоренность о развитии двусторонних отношений, об обмене делегациями, о проведении совместных семинаров по актуальным вопросам профсоюзной деятельности, а также о дальнейшем сотрудничестве с Федерацией профсоюзов работников лесных отраслей СНГ.



♦ **МИНИМАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ –**  
**НА УРОВЕНЬ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА**

**РАБОТАЕМ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО  
И ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО**

*Эдуард ТУМАСЯН,  
председатель Конфедерации  
профсоюзов Армении*

Придавая первостепенное значение вопросам оплаты труда, II съезд Конфедерации профсоюзов Армении в принятой Программе отметил необходимость введения системы установления минимальной заработной платой и постепенного доведения минимальной зарплаты до величины прожиточного минимума.

Национальное собрание Республики Армения в марте 2004 г. приняло Закон «О минимальной потребительской корзине и минимальном потребительском бюджете», в соответствии с которым должны устанавливаться состав и структура минимальной потребительской корзины. На первые три года после принятия закона состав и структура минимальной потребительской корзины должны были устанавливаться Правительством республики. Однако в течение более трёх лет, несмотря на наши многочисленные обращения и напоминания, Правительством республики не была утверждена величина минимального потребительского бюджета.

В то же время Национальная статистическая служба республики ежеквартально рассчитывает стоимость минимальной потребительской корзины по средним фактическим ценам, состав и энергетическое содержание которой разработаны Министерством здравоохранения РА. Кроме того, Национальная статистическая служба рассчитывает также стоимость минимальной потребительской корзины по фактической потребительской корзине, получаемой по итогам интегрированного обследования уровня жизни около 7 тыс. домашних хозяйств, проводимого по методологии Всемирного банка.

В настоящее время в Правительстве республики рассматривается вопрос внесения изменений в действующий Закон «О минимальной

потребительской корзине и минимальном потребительском бюджете». Эти изменения предусматривают установление состава и структуры минимальной потребительской корзины законодательным путем.

Так как целью установления величины потребительского бюджета является обоснование размеров устанавливаемых минимальной заработной платы, пенсий, стипендий, а также пособий и других социальных выплат, то с принятием соответствующих изменений в действующий закон Конфедерация профсоюзов Армении будет добиваться доведения размера минимальной заработной платы до уровня минимального потребительского бюджета.

В настоящее время Конфедерация проводит работу, направленную на введение системы установления минимальной заработной платы в соответствии с нормами Международной организации труда.

Кроме того, Правительством республики, Республиканским союзом работодателей и Конфедерацией профсоюзов Армении в настоящее время обсуждаются проекты стратегий занятости, оплаты труда и охраны труда на 2009–2013 гг., где предусмотрены пути решения перечисленных вопросов.

Думаю, что последовательно и целенаправленно осуществляемые нами шаги позволят, наконец, решить эти проблемы.

## **УСИЛИЯ ПРОФСОЮЗОВ ДАЮТ РЕЗУЛЬТАТ**

*Муродали САЛИХОВ,  
председатель Федерации  
независимых профсоюзов Таджикистана*

Постановление ВКП «О проведении профсоюзами стран СНГ солидарной кампании «Минимальную заработную плату не ниже прожиточного минимума» и на этой основе принятое Постановление Исполкома Генерального совета Федерации независимых профсоюзов Таджикистана способствовали активизации деятельности профсоюзных органов республики по повышению минимальной заработной платы, по установлению государственных тарифов и снижению дифференциации оплаты труда на различных уровнях.

В последние годы вопрос повышения минимальной заработной платы и доведения её до уровня не ниже прожиточного минимума стал одним из приоритетных направлений деятельности ВКП и профцентров стран СНГ.

В Республике Таджикистан, как стране с низким уровнем оплаты труда и большим количеством трудовых ресурсов среди стран СНГ,

величина минимальной заработной платы является эффективным фактором защиты интересов абсолютного большинства неквалифицированных работников и пенсионеров, размер пенсий которых зависит от минимальной заработной платы.

Например, по состоянию на 1 января 2008 г. из 823 тыс. фактически работающих в секторах экономики более 209,5 тыс. получали заработную плату от 1 до 3 размеров минимальной заработной платы. Ещё в большей зависимости от «минималки» находится размер пенсии значительного количества пенсионеров. Так, из общего количества пенсионеров, составляющих 529 тыс. человек, пенсии более 142,6 тыс. зависят от величины размера минимальной заработной платы.

В таких отраслях, как сельское хозяйство, транспорт, строительство, связь, жилищно-коммунальное хозяйство, социальное обеспечение, телевидение и в ряде других, осуществляющих свою деятельность на основе хозрасчета, заработная плата многих неквалифицированных работников устанавливается в зависимости от размера минимальной заработной платы.

Кроме того, в республике готовится перевод министерств и ведомств, находящихся на бюджетном финансировании, на Единую тарифную сетку, базовым показателем для исчисления этой системы также служит минимальная заработная плата.

Как видно, заработная плата определенного количества работающих напрямую зависит от величины минимальной заработной платы, и эта группа работающих попадает в категорию бедных. Поэтому защита интересов этой категории граждан должна стать приоритетным направлением работы профсоюзных организаций.

К сожалению, неприятно констатировать тот факт, что в республике не принят законодательный акт, определяющий методы установления минимальной заработной платы, и она ежегодно устанавливается Указом Президента Республики Таджикистан.

Учитывая бюджетные возможности, начиная с 2002 г. по август 2008 г. в республике были установлены следующие размеры минимальной заработной платы:

в 2002 г. при средней заработной плате 32,55 сомони (11,8 долл.) размер минимальной заработной платы составил 4 сомони (1,45 долл.);

в 2004 г. при средней заработной плате 61,8 сомони (20,8 долл.) минимальная заработная плата составила 7 сомони (2,4 долл.);

в 2006 г. при средней заработной плате 108,52 сомони (32,9 долл.) минимальная заработная плата составила 20 сомони (6,17 долл.);

за 8 месяцев 2008 г. при средней заработной плате в сумме 215,14 сомони (62,86 долл.) минимальный размер заработной платы составил 60 сомони (17,5 долл.).

Таким образом, если в 2002 г. соотношение минимальной и средней заработной платы составляло 12,3%, то по итогам 8 месяцев 2008 г. – 27,8%. В середине 90-х годов доля минимальной зарплаты в стоимости набора продовольственных товаров потребительского бюджета равнялась 0,6%. В настоящее время её удельный вес возрос до 53,5% от стоимости набора продуктов питания, входящих в потребительскую корзину.

Несмотря на принимаемые Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана меры, в республике пока не принят Закон «О прожиточном минимуме». Критерием определения прожиточного минимума служит стоимость ограниченного ассортимента продуктов питания, входящих в потребительскую корзину (по последним данным обследования домашних хозяйств в 2008 г.).

Конечно, отсутствие данного законопроекта несколько затрудняет работу профсоюзных организаций республики по приближению размера минимальной заработной платы к уровню прожиточного минимума. Однако это не означает, что данный вопрос не находится в поле зрения профсоюзных организаций. Требования профсоюзов о повышении минимальной заработной платы и о её доведении до уровня прожиточного минимума ежегодно включаются в генеральные, отраслевые, региональные соглашения и коллективные договоры.

Рассматриваемая проблема, по требованию Федерации независимых профсоюзов Таджикистана, была учтена при разработке и принятии Среднесрочной социально-экономической программы развития страны, Документа стратегии сокращения бедности Республики Таджикистан на 2007–2009 гг., Национальной стратегии развития на 2006–2015 гг., Прогноза социально-экономического развития Республики Таджикистан до 2010 г. и при разработке проекта Государственного бюджета.

Следует отметить, что организуемая ВКП солидарная кампания о повышении минимальной заработной платы и её доведении до уровня прожиточного минимума была поддержана нашими членскими организациями, многие из которых путем лучшей организации работы по коллективно-трудовому регулированию оплаты труда смогли добиться увеличения минимальной заработной платы. И она нередко в 2–3 раза превышает официально установленный государством уровень.

На наш взгляд, вопрос повышения минимальной заработной платы нельзя отнести к числу «кампанейских» мероприятий, потому что такая работа – постоянно повторяющийся процесс. По мере изменения социально-экономической ситуации в каждой стране она будет возобновляться в повестке дня профсоюзных организаций, и от их компетентности и деловитости будет зависеть успешное решение этой жизненно важной проблемы.

## НАША ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ ОПИРАЕТСЯ НА ЗАКОН

*Григорий ОСОВОЙ,  
заместитель председателя  
Федерации профсоюзов Украины*

Федерация профсоюзов Украины в 2008 г. продолжала активную работу, нацеленную на достижение минимальной заработной платой размера прожиточного минимума.

Для урегулирования коллективного трудового спора между Федерацией профсоюзов и Кабинетом министров Украины, который длится с 2006 г., по вопросу реализации одного из требований профсоюзов – установления минимальной зарплаты на уровне прожиточного минимума, в Генеральном соглашении на 2008–2009 гг., по настоянию профсоюзной стороны, была зафиксирована следующая договорённость: «Предусмотреть в Законе «О Государственном бюджете на 2009 год» установление минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума для трудоспособных лиц с 1 января 2009 г. в соответствии с Законом Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины об установлении минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума для трудоспособных лиц».

ФПУ были внесены соответствующие предложения к проектам Программы социально-экономического развития Украины на 2009 г. и бюджетной резолюции.

Согласно регламенту переговоров, утвержденному сторонами социального диалога по выработке предложений об установлении размера минимальной заработной платы на следующий бюджетный год, профсоюзная сторона, начиная с апреля 2008 г., неоднократно инициировала начало соответствующих переговоров. Однако базовые макропоказатели, лежащие в основе расчета проекта Госбюджета и являющиеся основой для переговорного процесса, были разработаны и одобрены Правительством только 10 сентября 2008 г. Поэтому переговоры по минимальной зарплате хоть и прошли на следующий день, но всё же они состоялись 11 сентября, или за 2 дня до представления проекта Госбюджета на заседании Правительства.

Следует подчеркнуть, что в процессе переговоров по минимальной зарплате в перечне макропоказателей, представленных Минфином Украины, были заложены параметры, нарушающие достигнутые во время подписания Генсоглашения договоренности и нормы законода-

тельства по оплате труда, а именно: минимальная зарплата должна была достичь уровня прожиточного минимума только в декабре 2009 г.

На трёхсторонних переговорах по минимальной зарплате профсоюзная сторона заняла жесткую позицию: требовать реализации норм законодательства и Генерального соглашения в части размера минимальной зарплаты, а также заявить о своих требованиях на заседании Правительства во время презентации проекта Госбюджета-2009.

Профсоюзная сторона Национального трёхстороннего социально-экономического совета 11 сентября 2008 г., подписала и направила соответствующее Обращение к Премьер-министру Украины. Кроме того, на заседании Национального социально-экономического совета профсоюзная сторона заручилась поддержкой работодателей о необходимости выполнять зафиксированные в Генсоглашении договорённости по поводу размера минимальной зарплаты на уровне прожиточного минимума.

13 сентября на заседании Правительства Украины при рассмотрении проекта Госбюджета-2009 была представлена и убедительно обоснована позиция профсоюзов по вопросу повышения минимальной зарплаты до уровня прожиточного минимума. По поручению Премьер-министра в уже подготовленный Кабинетом министров проект Закона о Госбюджете на 2009 г. были внесены соответствующие изменения. 15 сентября в Верховном Совете Украины был зарегистрирован проект Госбюджета на 2009 г. В нем впервые за 17 лет независимости Украины были заложены показатели минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума для трудоспособного лица (с учетом его увеличения) в размере 770 гривен (150 долл.), тогда как сейчас он составляет 545 гривен (110 долл.).

## **БОРЬБА ЗА ДОСТОЙНУЮ ЗАРПЛАТУ ПОВЫШАЕТ АВТОРИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ**

*Сиязбек МУКАШЕВ,  
председатель Федерации профсоюзов  
Республики Казахстан*

В практической работе Федерация профсоюзов Республики Казахстан и её членские организации руководствуются нормативными материалами ВКП, в частности Постановлением ВКП от 8 апреля

2008 г. «О положении в области оплаты труда в государствах Содружества, солидарной позиции и действиях профсоюзов по защите интересов трудящихся».

Профсоюзы продолжают остро ставить вопрос о достойной заработной плате и добиваются его решения от социальных партнеров на законодательном уровне, а также в Генеральном и тарифных соглашениях и коллективных договорах.

**Во-первых**, вопрос о сближении минимальной заработной платы и прожиточного минимума в Казахстане практически решён и закреплён в законодательных актах.

Еще в 2004 г. Федерация профсоюзов РК добилась установления минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума, которая ежегодно утверждается Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете».

В Законе «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам уточнения республиканского бюджета на 2008 год» с 1 июля 2008 г. величина прожиточного минимума для исчисления размеров базовых социальных выплат повышена с 10515 до 12025 тенге и увеличилась на 14,4%. В соответствии с Трудовым кодексом (статья 122, пункт 1) одновременно увеличилась и величина минимальной заработной платы на 14,4% и составила 12025 тенге.

Таким образом, между величиной минимальной заработной платы и прожиточным минимумом установлена прямая жесткая взаимосвязь.

В настоящее время средняя заработная плата по республике выше минимального размера заработной платы почти в 5 раз и составляет 63250 тенге.

**Во-вторых**, с 1 января 2008 г. вступила в действие норма Трудового кодекса о введении повышенного размера оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными (особо вредными) и опасными условиями труда (статья 122, пункт 2), то есть для занятых в особых условиях труда.

При активной поддержке профсоюзов в Трудовом кодексе принят «минимальный стандарт оплаты труда», механизм которого уже осуществляется в рамках социального диалога на отраслевом уровне, что соответствует международным нормам, стандартам и многолетнему опыту и практике стран с рыночной экономикой.

Оплата труда работников, занятых в особых условиях труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или

доплат, но не ниже установленных отраслевыми соглашениями и коллективными договорами, основанных на законодательно утверждаемой величине минимальной заработной платы.

После установления Отраслевым соглашением повышающих отраслевых коэффициентов Правительство Республики Казахстан утверждает эти коэффициенты для расчёта минимального стандарта оплаты труда работников, занятых в особых условиях труда.

В настоящее время действуют следующие повышающие отраслевые коэффициенты:

- в горно-металлургической отрасли – не менее 1,6;
- в машиностроении – от 1,1 до 1,3;
- в угольной промышленности – от 1,6 до 2,3;
- в химической промышленности – 1,5.

В результате применения повышающих отраслевых коэффициентов, учитывающих особые условия труда, оплата труда в этих отраслях стала существенно выше среднего республиканского уровня. Это направление профсоюзной работы находит продолжение и в других отраслях экономики.

**В-третьих**, проведение общереспубликанской акции «Заключите коллективный договор», поддержанное Президентом Республики Казахстан **Н.А. Назарбаевым**, оказало позитивное влияние на организационно-правовое положение профсоюзов. С начала проведения акции количество новых первичек увеличилось на 470, с дополнительной численностью 25,0 тыс. членов профсоюза. По сравнению с соответствующим периодом 2007 г. увеличилось количество заключённых коллективных договоров с участием профсоюзов – до 10,5 тыс.

Известно, что главной целью коллективного договора является улучшение условий и оплаты труда работников по сравнению с законодательно закреплёнными правами и минимальными государственными гарантиями. В этих условиях важнейшим показателем социально-экономической защиты работников и работы профсоюзов становится показатель стоимости социального пакета в расчёте на одного работника. В настоящее время его величина находится в пределах от нуля — для работников бюджетной сферы до 250 тыс. тенге в год — на одного работника в чёрной металлургии.

**В-четвертых**, поставлена задача о регулярном пересмотре величины прожиточного минимума, исходя из реальных условий с учётом инфляции.

По оценкам Федерации профсоюзов Республики Казахстан и независимых экспертов, величина прожиточного минимума остаётся



заниженной, то есть заниженной остается и величина минимальной заработной платы.

Законодательно устанавливаемый минимальный размер заработной платы исходит из возможностей бюджета, но из-за постоянно опережающего роста цен на продукты, товары и услуги не соответствует реальной стоимости труда, не покрывает затрат на воспроизводство рабочей силы.

По данным Агентства Республики Казахстан по статистике, величина прожиточного минимума в среднем на душу населения в августе 2008 г. составила 13322 тенге (на продукты питания – 7993 тенге, непродовольственные товары и платные услуги – 5329 тенге).

По расчетам Федерации профсоюзов, величина прожиточного минимума в августе 2008 г. для работников с нормальными условиями труда составила 29831 тенге (на продукты питания – 12079,6 тенге, непродовольственные товары и платные услуги – 17751,7 тенге). То есть официально установленная величина прожиточного минимума, по сравнению с реальной, занижена почти в 2,2 раза.

В связи с этим ФПРК внесла в проект Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2009–2011 гг. предложение о совершенствовании расчета величины прожиточного минимума, которая должна рассматриваться на заседаниях РТК по итогам полугодия на основе консультации сторон социального партнерства, с участием Агентства РК по статистике и Казахстанской академии питания.

На основании изучения опыта работы стран — государств СНГ по совершенствованию методологии определения величины прожиточного минимума ФПРК предложено Правительству осуществлять проработку вышеизложенного предложения с учетом зонирования (районирования) территории страны по условиям проживания населения.

Кроме того, Федерация профсоюзов требует от Правительства пересчета потребительской корзины, исходя из реальной потребности населения, а не из финансовых возможностей бюджета.

При этом ФПРК считает, что для практического решения проблемы требуется разработка и принятие Закона «Об основах ценовой политики в Республике Казахстан», в котором должен быть определен перечень социальных благ и услуг, предоставляемых государством всем гражданам.

По всем вышеуказанным направлениям, связанным с вопросами достойной оплаты труда, работа в членских организациях ФПРК продолжается.

◆ **ПРИГЛАШАЕМ К ДИСКУССИИ**

**О ТРУДНОСТЯХ НА ПУТИ  
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА  
И НАЗРЕВШИХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ  
ПРЕОБРАЗОВАНИЯХ**

*рассуждает*  
**Людмила ШАЛАМОВА,**  
*председатель МОП текстильлегпрома*

«О дальнейшем развитии системы социального партнёрства» – такой вопрос вновь стал предметом обсуждения на заседании нашего Международного объединения профсоюзов текстильной и легкой промышленности. В ходе обмена мнениями было отмечено, что система социального партнёрства остается востребованной и развивается в основном в базовых отраслях экономики, потому что она требует финансовых возможностей и вложений.

А как выглядит наша отрасль и её финансовые возможности?

Сложившаяся ситуация по-прежнему оставляет желать много лучшего. На продукцию Китая, Кореи, Турции в наших странах нет ни сертификатов качества, ни квот, ни ограничений. 50% товара завозится контрабандой, что значительно снижает их стоимость. Отечественным предприятиям отрасли всё труднее выживать. Неудержимый рост стоимости земли, энергоресурсов, технической воды не даёт возможности развивать производство: многие предприятия живут в долг.

При реализации продукции в странах ЕС, США, Канаде, Турции и Китае любая иностранная торговая сеть, продающая товары легкой промышленности, не менее 51% полков и вешалок должна отдавать под продукцию местных производителей. Наши законодатели сдали наши рынки и, «пуская чужих в свой огород», о своих-то и позабыли. Получается, нашей продукции в зарубежные сети торговли путь заказан, на своих торговых полках им тоже места нет, а чтобы попасть, – надо давать взятки и выкручиваться в этом беззаконии.

Оборот торговли одеждой и обувью, к примеру, в России, оценивается в 22–25 млрд. долл. Российским брендам принадлежит лишь 4% рынка. Одежда, обувь средней и низшей категории поставляется вагонами, грошовые цены компенсируются миллионными партиями. Импортёры получают конкурентное преимущество уже на стадии официального экспорта своей продукции в Россию. Добавьте к этому некачественный, неучтенный, опасный для здоровья и жизни человека, по дешёвке растаможенный контрафакт.

Иностранные поставщики и товар с отсрочкой поставят, и остатки назад примут, и нереализованную коллекцию разрешат продавать со скидкой. Хуже того: в связи с разразившимся финансовым кризисом экономисты предрекают, что промышленность может потерять до трети малых и средних предприятий, большинство таких и есть в нашей отрасли. А те, которые выживут, вынуждены будут сократить производство, поскольку кредитные ресурсы станут практически недоступными, а их деятельность во многом зависит от заёмных средств.

На этом фоне говорить о полноценном социальном партнёрстве очень сложно.

Термин «социальное партнёрство» трактуется как одной, так и другой стороной как-то однобоко. Заявляя о себе, как о субъекте социального партнёрства, работодатель может уклониться от переговоров с профсоюзом, а вступив в переговоры, может затягивать их до бесконечности.

Профсоюзы зачастую воспринимают модель социального партнёрства как модель договоренности во что бы то ни стало. А переговоры из механизма, имеющего ясную цель: подписание соглашения, качественно улучшающего жизнь рядовых членов профсоюза, превращаются, как правило, в процесс ради процесса.

На заседании Совета мы ещё раз напомнили о правилах ведения переговоров. Вот они:

1. В ходе переговоров никогда не быть чрезмерно откровенным, не раскрывать свои карты.

2. Всегда запрашивать больше, чем надеешься получить, с неохотой идти на любые уступки, их цена должна оговариваться, некоторые уступки стараются придерживаться до конца переговоров.

3. Никогда не предъявлять требования, явно невыполнимые (журавль в небе), никогда не говорить последнее нет, пока в этом не будет полного убеждения.

4. Всегда надо быть готовым менять позицию, чтобы избежать тупика.

5. Соглашаться только на конкретные формулировки по каждому пункту.

6. Ни в коем случае не терять самообладание в ходе переговоров.

7. Никогда не обещать того, что невозможно исполнить.

8. Никогда не подписывать проект договора, соглашения до срока истечения предыдущего, показывая что еще чего-то можно добиться.

В ходе обсуждения на Совете особое внимание обратили на разделы по оплате труда, где устанавливается размер минимальных тарифных ставок и окладов, размеры надбавок, индексация зарплаты.

Трудности в области отраслевого переговорного процесса объясняются недостаточно развитой структурой отраслевых союзов работодателей, отсутствием интересов у этих субъектов к социальному диалогу, нежеланием работодателей вести переговоры на отраслевом уровне. Они предпочитают заключать договоры на уровне предприятий, где их позиции, по известным причинам, сильнее, чем у профсоюзов.

Первички остаются самым слабым звеном в профсоюзной вертикали, при том, что на них возложены самые сложные и ответственные обязанности.

Большинство председателей первичек работают на общественных началах, у нас 1105 первичек, а освобожденных председателей – 225 – только пятая часть. У них нет специальных знаний, они не защищены от произвола работодателей: если где-то начнут проявлять минимум принципиальности, – тут же потеряют работу. При этом обследования ВКП показали (а это касается и наших предприятий), что не только рядовые члены профсоюза, но и их руководители слабо разбираются в экономике предприятий, не в состоянии правильно обосновать включение вопросов нормирования труда в коллективный договор. Многие члены профсоюза вообще не знают, что такое тарифное нормирование, каким требованиям должны отвечать существующие нормы, как в них должна отражаться интенсивность труда, каков должен быть механизм пересмотра норм, как связаны нормирование и организация заработной платы.

Было отмечено, что в связи с дефицитом квалифицированных кадров работодатели иногда стараются найти такие системы премирования, которые не стимулируют труд работников, а нацеливают его на труд с ущербом для здоровья. Всё чаще встречаются случаи применения так называемых надбавок за отработку полного рабочего времени по утвержденному графику, которые не выплачиваются по итогам в случае болезни работника.

Ориентируясь на позицию власти, работодатели часто не хотят считаться с профсоюзами. Они могут в любой момент парализовать или прекратить деятельность первички: перестать перечислять профвзносы, закрыть двери проходной для председателя профкома или уволить его, если он неосвобожденный. Всё шире стала распространяться такая психология в коллективах: «Если директор не любит профсоюз, то не люблю его и я». Утратили свои защитные функции цеховые комитеты, профгруппы. Как правило, их возглавляют неосвобожденные работники, зависимые от работодателей, которые работают с оглядкой на администрацию, если вообще работают.

Безусловно, коллективное отстаивание интересов через профсоюз усиливает возможности наёмных работников в борьбе за достойную зарплату. Но на многих предприятиях профсоюзы отсутствуют, малые предприятия, которые сегодня растут как грибы, особенно в швейной отрасли, выпадают из сферы деятельности профсоюзов, и трудящиеся лишаются какой-либо защиты.

Заслуживает опыт работы РК Киргизии по осуществлению совместного с Международной организацией труда проекта, цель которого – поднять на новый уровень защиту труда, содействовать легализации малых предприятий отрасли посредством поддержки профсоюзами швейных цехов, находящихся вне сферы трудовой и социальной защиты. Чис-

ленность работающих в отрасли за последние годы возросла с 21 тыс. до 195 тыс., из них только 24 тыс. – члены профсоюза. Последние 3 года усилия Правительства и отраслевого профсоюза направлены на легализацию этих малых предприятий и, соответственно, контроля за созданием условий труда. Подключилась к этой проблеме, благодаря усилиям председателя РК **Р.Б. Бабаевой**, и МОТ, которая выделила для осуществления этого проекта 50 тыс. долл. только в 2008 г.

Проект рассчитан на несколько лет. Он включает проведение круглых столов, семинаров, консультаций и тренингов, которые помогут и работодателям, и профсоюзам, и чиновникам обозначить проблемы неформальной занятости и наметить пути их решения. Проведен уже первый круглый стол с участием заинтересованных лиц республики «Обеспечение достойного защищённого труда работников отрасли через создание первичных профсоюзных организаций и снижение уровня неформальной занятости». Выработаны соответствующие Рекомендации для претворения их в жизнь на соответствующих уровнях.

Вызывает обеспокоенность выявление больных профессиональными заболеваниями на фоне ухудшения условий труда. Работникам с нарушениями здоровья, возникшими в процессе труда, своевременно не ставится диагноз и не оказывается адекватная медицинская помощь.

Заметьте: мы не вспоминаем об аттестации рабочих мест, речь идёт об оценке условий труда в целях предоставления компенсации за работу во вредных и в опасных условиях труда.

Приходится констатировать, что вопросы охраны труда ещё не в полной мере регулируются механизмами отраслевых соглашений. Имеет место переписывание в соглашениях законодательных норм. То же самое – в коллективных договорах. Зачастую значение мероприятий по охране труда, прописанных в колдоговорах, полностью перечеркивается припиской: «Выполнение возможно в случае наличия средств у предприятия». Встречаются коллективные договоры, ухудшающие положение наёмных работников в сфере охраны труда по сравнению с тем, что прописано в законодательстве. Надо, наверное, ставить вопрос так: «Уважаемые работодатели, не можете обеспечить нормальные условия труда – платите за работу в экстремальных условиях, опасных для жизни».

А что касается пассивности трудовых коллективов в отстаивании своих трудовых интересов, то предлагаю к обсуждению такой тезис. Сейчас самая обсуждаемая тема – модернизация профсоюзного движения. Одна из идей дискуссии о том, что профсоюзы представляют определенный слепок с общества, – не нова и не оригинальна.

Другое дело, как понимать положительные и отрицательные свойства этой копии. Среди отрицательных качеств превалирует так называемая мозаичность сознания. Простой пример. На предприятии не платят зарплату. Стихийно собирается народ, останавливается производство, начинается митинг. Приходит директор. Плачет, умолят возобновить работу,

давит на «корпоративную сознательность», что все, мол, плывем в одной лодке, и т.д., а деньги должны прийти не завтра, так послезавтра, он даже готов подписать официальный протокол. Народ успокаивается. Расходится, воодушевленный протоколом, как неслыханной победой. Директор садится в новую дорогую иномарку и уезжает. Все это видят и никто не скажет: «Продай машину, неумеха-управленец, и отдай наши деньги». Не говорят, потому что одно с другим никто не связывает, как стеклышки в разбитом калейдоскопе.

Много говорят о рисках, об угрозах и о возможностях в профсоюзном движении. Как это понимать?

Риски – это негативные последствия, которые могут возникнуть в силу собственных действий, угрозы – в силу внешних. Первые – «привычные» риски, с которыми за последние 15 лет мы смирились и свыклись. Это структурно-организационные: снижение членства, проблема консолидации членских взносов, их неуплата (что мы ощущаем на себе), выполнение совместно принятых решений, проблема профбюрократии, то есть попытка решения проблемы через документооборот: приняли решение, отправили в членские организации – и дело якобы сделано. Это очень серьезная проблема, которая порождает пассивность профсоюзов, отрыв выборных профсоюзных органов от масс, что приводит к отсутствию учёта реальных настроений людей, к неспособности оценить потенциал для формирования идей и решений.

В отношениях с работодателями «привычные» риски – это нарушение прав профсоюзов и сознательное выхолащивание коллективных договоров, это отказ от переговорного процесса или переговоры без конца, без вменяемого результата, подкармливание угодных профлидеров.

Негативная тенденция извне несколько в ином. Капитал встал на ноги, и ему не нужен профсоюз, да и власти, от федеральной до муниципальной, считают, что активные профсоюзы – лишняя головная боль. Новые угрозы – проблема огосударствления профсоюзов и влияние бизнеса на профсоюзы изнутри. Это и новые формы организации бизнеса: аутсорсинг, частичная и непостоянная занятость, заёмный труд и т.д.

Мы потеряли идеологию коллективизма, которая заменилась «тоталитарным индивидуализмом», когда каждый человек решает свои проблемы сам. Хотя исторически у нас была создана огромная школа, которая формировалась вокруг коллективизма. Многие наши термины начинаются со слова «коллектив»: коллективный договор, коллективные переговоры, коллективный трудовой спор.

Сегодня сто́ит задуматься: а коллективно ли принимаются решения, или только они выдаются за таковые? Всё чаще возникают ситуации, когда колдоговор подписывается без обсуждения в коллективах, когда пишутся протоколы без проведения собраний, профкомы и комиссии по выработке рекомендаций в колдоговор не обращаются к коллективу за выверкой позиции и поддержкой, отсюда – низкий уровень гарантий в

коллективном договоре. Имеют место факты, когда проводятся профсоюзные собрания без кворума, председатели профкомов единолично подписывают важные документы, которые требуют мотивированного мнения профкома. Такого лидера, конечно, надо менять. Но где взять другого?

На этом фоне единственным вариантом сохранения и функционирования профсоюзов предлагается объединение отнюдь не по отраслевому принципу. Уже сегодня отраслевой принцип во многом вытесняется так называемым принципом по видам деятельности. Выбор такой: объединяться и попытаться выжить вместе, не обращая внимания на то, что в одном профсоюзе и токарь, и пекарь, либо гордо и в одиночку вести организацию к гибели, ежегодно теряя членство и дискредитируя профсоюзную идею, будучи неспособными её нормально реализовать.

Узкоотраслевая структура хотя и дает большую адресность работе, более тесные контакты с членскими организациями и объединениями работодателей, но имеет и значительные недостатки – малая членская база, слабое финансовое положение, сложности в интеграции в международное профдвижение из-за несоответствия структур.

Международный опыт показывает, что только крупные профессиональные объединения, обеспеченные достаточной базой, способны выжить и развиваться. Укрупнение позволит решить накопившиеся внутренние проблемы: умножить финансовые возможности, увеличить число специалистов в аппарате, более эффективно защищать права и интересы работников.

В членских организациях МОПа хотя довольно слабо, но всё-таки проявляется тенденция к объединению родственных профсоюзов. В Грузии наш отраслевой профсоюз объединился с сельским хозяйством и перерабатывающей промышленностью, в Азербайджане, Узбекистане – с комбытом.

Причины и преимущества объединения известны. Но тем не менее это одна из самых трудных внутрипрофсоюзных проблем, наверное, потому что основополагающий принцип объединения – добровольность.

Дело ещё в том, что в отраслевых профсоюзах уровни проблем абсолютно разные. Если в одних профсоюзах стоит вопрос — как лучше организовать защиту работающих, то в других, в том числе и в наших – как выжить. Поэтому вопрос объединения с другими смежными отраслевыми профсоюзами для нас стоит остро, как никогда.

В ходе обсуждения на Совете структурных преобразований было особо отмечено, что они должны проходить масштабно, а не локально.

Само объединение отраслевых профсоюзов должно быть проведено по единым структурным Рекомендациям ВКП, разработанным с национальными профцентрами, где этот вопрос тоже вполне созрел. Главное, должны быть учтены обязательные совпадения объединяющихся структур в каждой членской организации, чтобы сохранить уже многоотраслевую вертикаль, а то получится «сборная солянка», чего все боятся.

Процесс этот достаточно длительный, но необходимый.

## **О ТЕНДЕНЦИЯХ И ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ ПРОФДВИЖЕНИЯ В СТРАНАХ СНГ**

Анализ состояния и тенденций развития профдвижения в странах СНГ позволяет оценить общую ситуацию в нем как вполне стабильную и устойчивую. Профсоюзы, являясь неотъемлемой частью гражданского общества, стремятся наиболее полно реализовать свои функции, основываясь на принципах социального диалога и трипартизма, ведут реальную работу по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся, борются против ущемления профсоюзных прав и свобод, при необходимости проводят коллективные протестные акции.

Организационное единение в рамках ВКП профцентров государств и международных отраслевых объединений профсоюзов и их конструктивное сотрудничество укрепляют профсоюзные связи, положительно влияют на все стороны жизни и деятельности профсоюзов, придают профдвижению Содружества особую прочность.

Членская база профобъединений и профсоюзов, «альтернативных» или «параллельных» национальным профцентрам, входящим в ВКП, несоизмеримо им уступает. Столь же несопоставимы «вес и авторитет» «параллельных» профсоюзных структур и членских организаций ВКП в обществе и профдвижении. Нет оснований предполагать каких-либо изменений в этой тенденции и в дальнейшем.

В условиях глобализации экономики активизируется деятельность профсоюзов по решению новых проблем современной жизни: создания профорганизаций на предприятиях транснациональных корпораций, трудовой миграции, заёмного труда и других актуальных и острых вопросов.

Профсоюзы стран СНГ расширяют и углубляют свою интеграцию в мировое профдвижение, являются его неотъемлемой частью,



развивают и укрепляют международные связи, сотрудничество с профсоюзами других стран.

Положительной тенденцией в развитии профдвижения в современных условиях является преодоление центробежных процессов, укрепление единства и взаимодействия профсоюзов в национальном, отраслевом масштабе и на пространстве Содружества.

Примером в этом направлении явилось восстановление в июне 2007 г. целостности профдвижения Республики Молдова. Создание единого профцентра страны – Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, свидетельствует о глубоком понимании профактивом, членами профсоюзов острой необходимости и важности организационного единства и консолидации действий всех профсоюзов в решении общих задач, преодоления разногласий в целях более эффективной защиты социально-экономических прав работников. 8 апреля 2008 г. Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы была принята в члены ВКП.

О растущей заинтересованности профсоюзов стран СНГ в укреплении своего единства, взаимодействия и солидарности на пространстве Содружества свидетельствуют итоги VI съезда Всеобщей конфедерации профсоюзов, состоявшегося 14 сентября 2007 г. в г. Москве.

Важнейшим условием успешного развития профдвижения в регионе съезд признал дальнейшее повышение роли ВКП как международного профсоюзного объединения, призванного консолидировать действия членских организаций по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся в странах СНГ, прав и гарантий деятельности профессиональных союзов и укреплению международной профсоюзной солидарности, обеспечивать всестороннее сотрудничество и взаимопомощь трудящихся и профсоюзов в деле осуществления общих целей и задач.

В целом профдвижение в странах СНГ заметно укрепилось, консолидировалось и активизировалось. Однако всё еще сохраняются факторы, не позволяющие в полной мере реализовать значительный потенциал профсоюзов.

Главная на сегодня негативная тенденция в профдвижении: хоть и медленное, но неуклонное сокращение численности профсоюзных рядов. Так, если перед IV съездом ВКП (сентябрь 2002 г.) общая численность членов профсоюзов, объединяемых 9 профцентрами государств, входившими в то время в ВКП, составляла почти 61 млн. человек, то сегодня, с учетом приема в ВКП еще одного профцентра – Конфедерации профсоюзов Азербайджана и «реинтеграции» в ВКП уже единого профцентра Молдовы, – менее 48 млн.

Вместе с тем, следует отметить, что в отдельных национальных профцентрах количество членов профсоюзов за последнее время не только стабилизировалось, но даже несколько возросло. На 0,2% по сравнению с 2007 г. увеличилась профсоюзная численность в Азербайджане, на 1,5% – в Казахстане. Эти цифры могут показаться весьма незначительными, однако на общем фоне падения профсоюзного членства в Содружестве даже они внушают определенный оптимизм.

Безусловно, на пути рыночных реформ в силу разного рода объективных факторов: реструктуризации производства, безработицы, миграции, ухода большого количества трудящихся в частный сектор, изменения самой структуры труда, занятости и прочего, что связано с коренной перестройкой экономики, определенные количественные потери членов профсоюзов неизбежны. Именно эти факторы в основном обусловили падение численности профсоюзных рядов в начале и середине 90-х годов прошлого столетия.

Реформирование профсоюзов в начале 90-х годов было необходимым и позволило сохранить профдвижение. Возникшая в результате реформирования модель профдвижения, по сути, модель его выживания, вполне вписывалась в обстановку того периода.

Вместе с тем главными недостатками модели 90-х годов являются следующие: отсутствие должных механизмов, способных обеспечить высокий уровень ответственности, профсоюзной солидарности и тесное единство действий профсоюзов в решении стоящих перед ними общих задач; растущее несоответствие профсоюзных структур складывающимся новым экономическим реалиям.

Наступил момент, когда эта модель потеряла динамику своего развития, как бы «законсервировалась» и во многом перестала успевать за происходящими в странах СНГ процессами, соответствовать им. Излишне мягкие, размытые принципы организации и внутренней жизни профдвижения отстали от становящихся всё более жесткими принципов организации и деятельности социальных партнеров и оппонентов, уже не отвечают должным образом укреплению вертикали государственной власти, объединению и консолидации интересов и действий работодателей, не обеспечивают необходимую результативность выполнения профсоюзами своих функций.

Новые экономические условия требуют от профсоюзов более эффективных действий, решающих насущные проблемы трудящихся. Необходимы не только тактические успехи профсоюзов, а самые глубокие прорывы в пользу наёмных работников на наиболее важных стратегических направлениях социально-трудовых отношений; необходимы решительные меры по созданию такой модели профсоюзов,

которая наилучшим образом соответствовала бы требованиям времени и была бы всесторонне эффективной.

Современная модель профсоюзов должна отвечать следующим основным критериям:

- обеспечивать эффективный социальный диалог;
- активно влиять в интересах трудящихся и профсоюзов на принимаемые органами законодательной и исполнительной власти решения;

- опираться на осознанное профсоюзное членство;

- оперативно реагировать на любые попытки административного произвола, быть способной на проявление солидарности, на организацию массовых коллективных протестных действий в ответ на нарушения основополагающих прав трудящихся и профсоюзных свобод;

- обладать структурой, соответствующей структуре сегодняшней экономики и вписывающейся в процессы глобализации, а также оптимальной с точки зрения организационных и финансовых ресурсов профдвижения;

- обладать крепкой материальной и финансовой базой.

Добиться модернизации профдвижения можно, лишь успешно решив наиболее злободневные внутрипрофсоюзные проблемы:

- укрепление организационного единства профдвижения;
- повышение исполнительской дисциплины и ответственности за выполнение принятых коллегиальными органами решений;

- повышение привлекательности профсоюзного членства;

- вовлечение в профсоюзы молодежи;

- улучшение работы с кадрами, создание действенного резерва кадров;

- создание стройной системы и повышение качества профсоюзного образования;

- улучшение информационной работы;

- совершенствование и укрепление профсоюзной структуры, ликвидация раздробленности отраслевого профдвижения, его укрупнение.

Все эти проблемы взаимосвязаны, и их решение носит комплексный характер. При этом модернизация профдвижения должна начинаться с укрепления, активизации и с повышения деятельности самой его основы – первичных профсоюзных организаций.

В определенный период многие первичные организации были фактически предоставлены сами себе. Ослабление их связей с территориальными отраслевыми профорганами, с руководящими органами отраслевых профсоюзов было вызвано довольно серьезной финансовой и кадровой слабостью последних. Учесть

следует также и то, что подавляющая часть первичных организаций стала возглавляться не освобожденными от основной работы профлидерами.

О какой результативности работы обкомов и отраслевых профсоюзов с первичными организациями можно говорить, если аппарат обкомов, как правило, состоит из 1–2 человек, а отраслевых профсоюзов – порой из 3–7 человек, при необходимости иметь штат с гораздо большим числом квалифицированных работников? Подобная ситуация характерна для профдвижения многих государств СНГ.

Ломка прежнего уклада экономики, определенная структурная неразбериха и большие трудности в самом профдвижении в реформенное время привели к тому, что немало первичных организаций «потерялись» сами или были «потеряны» профсоюзными органами. Из-за этих причин и нередко под давлением работодателей часть первичных организаций распалась.

Серьезным тормозящим фактором является частое противодействие работодателей созданию первичных организаций, особенно на предприятиях ТНК. Следует отметить одну особенность поведения некоторых работодателей по отношению к трудящимся, решившим создать профорганизацию. Скрыв свой антипрофсоюзный настрой, они могут согласиться на ее наличие в трудовом коллективе, но лишь затем, чтобы превратить впоследствии в «корпоративную» структуру, а профком – в своего рода «социальный отдел». Встречаются попытки сделать «корпоративными» и давно существующие профорганизации.

Наряду с воссозданием или созданием первичных организаций, остро ощущается необходимость усиления внимания профорганов к ныне действующим.

Неслучайно Федерация профсоюзов Украины объявила 2007 г. Годом первичной профсоюзной организации. В истекшем году ФПУ был осуществлен целый комплекс мероприятий по организационному укреплению и усилению роли этого основного звена профсоюзов в трудовых и учебных коллективах, оказана действенная практическая помощь в повышении эффективности выполнения первичными организациями своих основных функций. Эта работа продолжается и в 2008 г.

Серьезные положительные результаты дало Всеукраинское собрание председателей первичных профсоюзных организаций, проведенное ФПУ в марте 2007 г. Такие собрания предусмотрено организовывать и впредь.

При подведении в марте 2008 г. итогов Года первичной профсоюзной организации и Всеукраинского смотра-конкурса первичных

организаций под лозунгом «Сильная первичка – сильный профсоюз» Президиум ФПУ отметил позитивную роль этого массового мероприятия во внедрении новых форм и методов работы членских организаций, в развитии инициативы их организационных звеньев, направленной на совершенствование защиты прав и интересов членов профсоюзов, на рост авторитета профсоюзов в обществе.

В настоящее время целенаправленно занимается данным вопросом и ряд других профцентров государств. Так, например, Федерация профсоюзов Беларуси ежегодно проводит смотры-конкурсы на лучшую первичную организацию в республике. Заметно усилилось внимание к обучению председателей первичных организаций со стороны Федерации независимых профсоюзов Таджикистана.

Набирает силу в Республике Казахстан инициированная профцентром страны общенациональная акция «Заключите коллективный договор». Она должна в том числе существенно помочь созданию на предприятиях, особенно с иностранной и со смешанной формой собственности, профсоюзных организаций, усилить профдвижение.

По мере улучшения финансового состояния профсоюзов необходимо всесторонне укреплять средние и высшие профсоюзные звенья, в чьей реальной поддержке и помощи первичные организации так остро нуждаются.

Одной из важнейших задач профсоюзов сейчас и в будущем является укрепление организационного единства и повышение исполнительской дисциплины и ответственности за выполнение принятых коллегиальными органами решений.

Возможность отмены руководящими органами профцентров решений членских организаций ни в коей мере не противоречит уставным положениям о самостоятельности входящих в профцентры профсоюзов. Самостоятельность членских организаций в данных и других случаях означает самостоятельность лишь в решении внутриотраслевых вопросов, во внутренней своей деятельности. Признавая Устав профцентра, профсоюзы обязаны реализовать его цели и задачи.

В соответствии с уставными положениями членские организации Конфедерации профсоюзов Азербайджана обязаны: не допускать раскола в деятельности и развитии отраслевых профсоюзов; вместе выступать против выхода профсоюзных организаций из одного профсоюза и вхождения их в другой профсоюз, а Федерации профсоюзов Республики Казахстан – обязаны воздерживаться от любых мер, которые ведут к обособленности профсоюзных организаций от республиканских, региональных отраслевых профсоюзов, а также областных и региональных территориальных объединений профсою-

зов; не допускать перехода первичных профсоюзных организаций из одного профсоюза в другой без предварительного взаимного согласования.

В свое время свободный переход или «перетягивание» первичной профсоюзной организации из одного профсоюза в другой, выход из состава отраслевых профсоюзов региональных организаций расценивались чуть ли ни как вершина профсоюзной демократии. И это при том, что такие решения, как правило, принимались в нарушение всех норм и лишь узким кругом заинтересованных лиц. Это порождало «межпрофсоюзное соперничество», организационную неустойчивость профсоюзов, напряженные отношения между различными профорганами.

Решительные и конкретные меры по укреплению своего организационного единства предприняла Федерация независимых профсоюзов России. Главными вехами на этом пути были V (внеочередной) и VI съезды ФНПР, принятые на них решения, изменения и дополнения в Устав Федерации.

ФНПР удалось закрепить в своем Уставе нормы, четко обозначающие статус членских организаций: отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений. Определено, что структурные организации общероссийских и межрегиональных профсоюзов, являющихся членскими организациями Федерации, должны быть представлены в территориальных объединениях организаций профсоюзов. Территориальные объединения организаций профсоюзов должны объединять только структурные организации профсоюзов, являющихся членскими организациями Федерации. Тем самым выстраивается стройная профсоюзная структура, способствующая консолидации и организационному укреплению российского профдвижения, улучшению взаимодействия отраслевых и территориальных профорганов.

В уставных документах всех национальных профцентров содержится норма об обязанности членских организаций выполнять Устав профцентра, решения его органов, принятые в соответствии с Уставом. Отрабатываются механизмы укрепления исполнительской дисциплины.

Так, в Уставе Федерации независимых профсоюзов России зафиксировано положение о том, что руководители членских организаций персонально отвечают за реализацию решений, принимаемых коллегиальными органами Федерации. Случаи невыполнения решений рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов Федерации, информация о результатах рассмотрения направляется членским организациям.

Генеральный Совет ФНПР заслушивает отчеты руководителей Федерации и руководителей членских организаций о выполнении решений органов Федерации. В случае невыполнения членской организацией Устава Федерации, решений коллегиальных органов Федерации, неуплаты членской организацией своевременно и в полном объеме членских взносов Генсовет принимает решение о приостановке обслуживания этой организации и о лишении ее представителей права решающего голоса на заседаниях коллегиальных органов Федерации; обращается в соответствующие выборные органы членской организации.

Устав Объединения профсоюзов Грузии предусматривает лишение права голоса и ограничение участия членской организации в работе съезда и Правления при невыполнении ею Устава профцентра и невыплате членских взносов более чем за три месяца.

В соответствии с Уставом Федерации профсоюзов Республики Казахстан руководитель членской организации за нарушение Устава и неуплату членских взносов в установленном порядке в течение шести месяцев может быть лишен права голоса сроком до шести месяцев или выведен из состава Генерального Совета. В случае, если членская организация не устранила указанные недостатки и не погасила задолженность в течение установленного срока, вопрос об ее участии в деятельности Федерации решается Генеральным Советом. Председатель ФПРК при необходимости вносит выборным органам профсоюзов представление о привлечении к ответственности должностных лиц, вплоть до их освобождения от работы.

Устав Федерации профсоюзов Украины устанавливает, что ответственность за выполнение членскими организациями обязанностей, определенных Уставом ФПУ, возлагается на выборные органы членских организаций и на их руководителей. В случае невыполнения этих обязанностей выборный орган ФПУ имеет право внести членской организации соответствующее представление. Выборный орган членской организации обязан рассмотреть представление и принять надлежащие меры, о чем в месячный срок сообщить в выборный орган ФПУ.

*(Продолжение следует)*

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

### ◆ **ПРОФСОЮЗНАЯ ПАНОРАМА**

**ГЕРМАНИЯ.** Требование профсоюзов ввести в стране законодательно закреплённую минимальную зарплату (в настоящее время таковая имеется только в строительной отрасли) вызвало споры внутри коалиционного правительства: министр труда социал-демократ **Шольц** выступил в поддержку профсоюзной позиции, а его коллега – министр экономики христианский демократ **Глосс** – против. Канцлер ФРГ **А. Меркель** встала на сторону своего однопартийца из ХДС, то есть выступила против.

**ИТАЛИЯ.** На встрече с руководителями профцентров и объединения промышленников (Конфиндустрии), посвящённой обсуждению проекта реформы колдоговорной системы, правительство обещало наладить регулярные контакты с социальными партнёрами по этой проблеме. Это было положительно оценено генеральными секретарями Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся (ИКПТ) и Итальянского союза труда (ИСТ). В то же время генсек Всеобщей итальянской конфедерации труда (ВИКТ) высказал на встрече критику правительственной линии, в первую очередь в области налоговой политики и в целом – в деле «распределения усилий в нынешний тяжёлый период для экономики» страны.

ВИКТ выступила также за отсрочку двусторонних переговоров с Конфиндустрией по данной тематике, с тем, чтобы на них могли быть рассмотрены последние данные по инфляции, так как именно о её учёте в ходе будущих коллективных переговоров мнения профсоюзов и промышленников больше всего расходятся.

В конечном итоге лидеры профцентров и Конфиндустрии договорились предложить правительству провести трёхстороннюю встречу по данной тематике не позже 30 октября.

В газете ИКПТ регулярно публикуются «сводки военных действий» – данные о производственном травматизме. Вот для примера «сводка» за первую неделю июля: несчастные случаи на производстве произошли 11.07 – в Болонье, 12.07 – в Неаполе, 13.07 – в Анконе и Неаполе, 14.07 – в Бари, Павии и Тренто, 15.07 – в Бари, Генуе, Кьети, Удине, Ферраре и Флоренции, 16.07 – в Равенне. По каждому из них дан



краткий обзор события, с именами пострадавших и с описанием характера полученных ими травм.

**КИТАЙ.** В очередном номере журнала Всеитайской федерации профсоюзов (ВКФП) на английском языке помещены материалы, посвящённые обширному землетрясению, происшедшему 12.05 в провинции Сычуань. В тот же день ВКФП выпустила призыв ко всем профорганизациям и членам профсоюзов страны оказать всестороннюю помощь людям в пострадавших от землетрясения районах. При секретариате профцентра была создана специальная Комиссия по координации такой работы во главе с зампредом и первым секретарём ВКФП **Сун Чунлань**. Одной из первых её мер было направление в Сычуань финансовой помощи, что в дальнейшем неоднократно повторялось, причём во всё большем размере. Был организован сбор средств среди членского состава профсоюзов. Общий объём финансовой помощи пострадавшим со стороны профдвижения превысил 200 млн. юаней.

Профорганизации различного уровня направляли в эту провинцию представителей, которые на месте ознакомились с положением и определяли формы и масштаб поддержки, которую соответствующая организация смогла бы оказать жертвам стихийного бедствия. В конце мая в Сычуань выехало высшее руководство профцентра. ВКФП выдвинула лозунг: «Каждый поддержит тех, кто страдает!» Профсоюзы провели большую работу по приёму пострадавших в других районах Китая, где они получали психологическую разгрузку.

ВКФП сразу же дала специальные поручения отраслевым союзам, которые больше всего оказались связаны с решением проблем восстановления разрушенных населённых пунктов, мобилизовать своих членов на «ударную», как у нас когда-то говорили, работу в данном направлении. На нужды восстановления были направлены средства из Фонда солидарности ВКФП. Профорганы всех уровней сократили на 5% свои административные расходы, направив эту экономию также на указанные нужды.

В журнале отмечена широкая международная солидарность, выраженная китайским профсоюзам в связи с землетрясением, и высказана сердечная благодарность за неё «профсоюзам многих стран и международным профсоюзным организациям».

**КУВЕЙТ.** В конце июля в стране прошла забастовка сотен работников-мигрантов из стран континентальной Азии, прежде всего Бангладеш, требовавших повышения зарплат и улучшения условий труда. Непосредственным поводом для неё были рост цен и повышение уровня инфляции в стране. Несмотря на заверения властей в том, что требования стачечников будут рассмотрены, полиция произвела аресты

среди участников забастовки. Мигранты из других арабских и азиатских государств составляют более  $\frac{2}{3}$  населения Кувейта.

**ОАЭ.** Всеиндийский конгресс профсоюзов (ВИКП) выразил резкий протест против ареста 3 тыс. рабочих индийского происхождения в Объединённых Арабских Эмиратах и потребовал вмешательства Правительства Индии с целью добиться скорейшего их освобождения.

**ПЕРУ.** 9 июля 2008 г. Всеобщая конфедерация трудящихся (ВКТП) провела общенациональную забастовку против неолиберальной политики правительства и против поддержки с его стороны антирабочей линии действующих в Перу транснациональных компаний. Были выдвинуты требования принятия нового, более благоприятного для работников, трудового законодательства, закрепляющего право на ведение коллективных переговоров и предотвращающего репрессии против профсоюзных организаций, прекращения «приватизационной мании» и др.

**СИНГАПУР.** Международная конфедерация профсоюзов опубликовала доклад о положении профсоюзов Сингапура. В нём подчёркнуто, что эта страна не ратифицировала Конвенцию МОТ № 87 о свободе ассоциации и что ряд принятых в ней правительственных декретов фактически ограничивает деятельность профорганизаций. В частности, право на забастовку декларировано, но не охватывает многие категории трудящихся. Имеют место случаи гендерной дискриминации, особенно в частном секторе экономики, нередко работники-мигранты вынуждены трудиться с нарушением лимита недельного рабочего времени и т.д.

**США.** Профсоюз докеров и складских рабочих Тихоокеанского побережья США активно участвует в общенациональной профсоюзной кампании по сбору 1 млн. подписей под петицией в пользу «закона о свободном выборе работника» (EFCA), который разрешил бы всем трудящимся страны свободно вступать в профсоюзы.

**ФИНЛЯНДИЯ.** В стране раскрыто, что фирма, занимающаяся поставкой в Финляндию рабочей силы из Китая, незаконно брала с китайских рабочих немалые деньги (8 тыс. евро с каждого) за «посреднические услуги». Кроме того, китайцы подписывали лишь перевод трудового контракта, в основном, финском, тексте которого содержались иные условия оплаты труда, чем в его китайском варианте. Хотя данное дело расследуется полицией, финляндский профсоюз работников сервиса, куда обратились за помощью 70 китайских мигрантов, счёл необходимым взять его и под свой контроль. В передовой статье журнала союза подчёркивается, что «иностранный рабочий состоит из людей» и что

финские работодатели обязаны соблюдать свои «этические обязанности» в этом плане, не ограничиваясь «чисто предпринимательской ролью».

В том же номере журнала сообщается, что указанный союз выиграл в Трудовом суде дело против фирмы, обеспечивающей уборку недвижимости, которая не выплачивала работникам оговорённую в коллективном соглашении прибавку к зарплате в размере 4,3%. Профсоюз добился также того, что решением суда на фирму были возложены все судебные издержки.

**ФРАНЦИЯ.** Обе палаты парламента одобрили законопроект, который фактически кладёт конец 35-часовому лимиту недельного рабочего времени в стране, поскольку разрешает «в исключительных случаях» нарушать это ограничение при заключении индивидуальных трудовых соглашений, несмотря на то, что, по официальным данным, введение этого лимита позволило в период 1998–2002 гг. открыть в стране не менее 350 тыс. новых рабочих мест.

**ЮАР.** Несколько тысяч трудящихся забастовали и вышли 25 июля на митинги протеста против подорожания продуктов питания и повышения тарифов на электроэнергию, достигшего 27,5% за предыдущий 2007 г.

*Всеволод Можяев*

<b>Вестник профсоюзов</b>		<b>Журнал международного объединения Всеобщая конфедерация профсоюзов</b>	
Зарегистрирован Комитетом РФ по печати. Рег. № 014984 от 19.06.96			
<b>Редакционная коллегия:</b>  <b>Чеботарев П.А., главный редактор</b> Занько Н.П., Иванов В.Т., Кувшинов В.Я., Кузяков П.В., Куприянов В.В., Можяев 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@vkr.ru	
В номере использованы сообщения агентств ИТАР-ТАСС, ИНТЕРФАКС, РИА «Новости»			
Подписано в печать 29.10.08. Формат 60×84 <sup>1</sup> / <sub>16</sub> . Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.			