



**ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ**

**МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ**

**GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS**

**INTERNATIONAL
ORGANIZATION**

**CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS**

**ORGANISATION
INTERNATIONALE**

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В ДОМЕ:

- **Без борьбы нет победы!**
Прошёл VII съезд ФНПР
- **Михаил ШМАКОВ.** Восстановить социальную справедливость в стране
- **К вопросу о введении прогрессивной шкалы налогообложения**
- **Рынок труда**
и государственная служба занятости
- **Геннадий КОСОЛАПОВ**
о защите интересов работников при реформировании железных дорог
- **Осваиваем интернет-технологии**

1 / 2011



Взаимодействие Консолидация Профессионализм

БЕЗ БОРЬБЫ НЕТ ПОБЕДЫ!

В Москве прошёл VII съезд Федерации независимых профсоюзов России

12–14 января 2011 г. в Москве, в помещении пассажирского вагонного депо Москва-Киевская прошёл VII съезд Федерации независимых профсоюзов России.

Обострение социально-экономической ситуации в стране заставило значительно приблизить время проведения съезда, который прошёл под боевым лозунгом «Без борьбы нет победы!». Нашими коллегами в сжатые сроки была проведена большая организационная и интеллектуальная подготовительная работа, в самом проведении съезда были применены интересные новации.

Как сообщила Мандатная комиссия, на съезд прибыло 694 делегата из 724 избранных от 44 отраслевых профсоюзов и 79 территориальных профсоюзных объединений. Первичные организации профсоюзов представляют 135 делегатов, из которых 43 выполняют свои обязанности на общественных началах. В числе делегатов 279 женщин (38%). Средний возраст делегатов составляет 55 лет, около 95% имеют высшее образование.

Съезд утвердил следующую повестку дня.

- Отчёт Генерального совета ФНПР о деятельности по выполнению решений VI съезда Федерации независимых профсоюзов России, о стратегии и тактике действий Федерации, ее членских организаций по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюзов.

- Отчёт Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР за период 2006–2010 годов.

- О Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны».

- Выборы Председателя ФНПР.

- Выборы Генерального совета ФНПР.

- Выборы Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР.

- Образование Исполнительного комитета ФНПР.

На первом заседании съезда, которое открылось 12 января в 16 часов, с представлением отчёта Генсовета ФНПР выступил Председатель ФНПР **Михаил Шмаков**. Полный текст отчёта был заблаговременно разослан в членские организации, и делегаты имели возможность детально с ним ознакомиться и обсудить. В своём устном докладе М. Шмаков остановился на ключевых моментах проделанной работы, на выводах и на предстоящих задачах профсоюзов.

С большой речью выступил прибывший на съезд Председатель Правительства Российской Федерации **Владимир Путин**. Он подробно проанализировал социально-экономическую ситуацию в стране, рассказал о принимаемых мерах по выводу экономики из кризиса. В. Путин подчеркнул важную роль профсоюзов как конструктивного партнёра Правительства в регулировании социально-трудовых отношений.

С приветствием к съезду обратились: исполнительный директор Международной организации труда **Гай Райдер**, вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей **Федор Прокопов**, заместитель генерального секретаря Международной конфедерации профсоюзов **Яап Винен**, первый заместитель председателя Совета Федерации РФ **Александр Торшин**, заместитель председателя Государственной Думы РФ **Надежда Герасимова**, член Исполкома Всеобщей конфедерации профсоюзов, председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан **Сиязбек Мукашев**.

В работе съезда приняли участие делегации от профцентров Азербайджана, Армении, Беларуси, Германии, Италии, Казахстана, Латвии, Литвы, Узбекистана, Украины, Таджикистана, Франции, Эстонии, Японии. Делегацию Всеобщей конфедерации профсоюзов возглавил Генеральный секретарь ВКП **Владимир Щербаков**.

На съезд были приглашены представители органов государственной власти и управления, руководители предпринимательских структур, общественных организаций, служители ведущих конфессий.

Работу съезда освещали журналисты из более 80 средств массовой информации.

Во второй день работы VII внеочередного съезда Федерации независимых профсоюзов России, 13 января, делегаты заслушали отчёт Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР за период 2006–2010 гг., который представил съезду **Валерий Очекуров**, а затем посвятили время обсуждению 14 резолюций по конкретным направлениям профсоюзной деятельности на предстоящий период.

Проекты резолюций были разосланы в членские организации задолго до съезда, и делегаты, а также профсоюзные работники и активисты имели возможность внимательно изучить эти документы, внести свои поправки и предложения.

На заседании делегатам съезда каждая резолюция вначале кратко представлялась руководителем рабочей группы по её подготовке. Затем следовали выступления 4–5 делегатов. После дискуссии представитель созданной съездом Редакционной комиссии докладывал делегатам окончательный текст резолюции с учётом поправок, и в заключение проводилось голосование.

Были обсуждены и приняты следующие резолюции:

- «Достойный труд – достойная зарплата»;
- «Эффективная занятость и организация труда – высокая производительность»;
- «Реальное социальное партнёрство – путь к гармоничным трудовым отношениям»;
- «Профсоюзы – за сохранение и развитие социальных гарантий трудящихся»;
- «Охрана труда и экология – важнейший фактор сохранения жизни и здоровья трудящихся»;
- «Гендерное равенство – составная часть социальной справедливости!»;
- «Северу России – социальную динамику»;
- «Организационное укрепление – основа повышения эффективности деятельности профсоюзов России»;
- «Залог успеха деятельности профсоюзов – в компетентности, убеждённости и активности их лидеров»;
- «Эффективная молодежная политика – современные профсоюзы»;
- «Информационная работа: ориентир на члена профсоюза»;
- «Финансовая дисциплина – гарантия силы профсоюзов!»;
- «Профсоюзная глобализация – наш ответ на глобализацию капитала!»;
- «О коллективных действиях Федерации независимых профсоюзов России».

Острые дискуссии вызвали резолюции по организационному укреплению и финансовой дисциплине, но их принятие большинством голосов, без сомнения, станет заметным фактором консолидации российских профсоюзов.

Многие выступающие вносили предложения признать работу Генерального совета ФНПР удовлетворительной, утвердить доклад Контрольно-ревизионной комиссии и вновь избрать Председателем Федерации М.В. Шмакова.

Не осталась без внимания съезда и такая острая проблема, как межнациональные отношения. И третий, заключительный, день съезда Федерации независимых профсоюзов России, 14 января, делегаты начали с рассмотрения Заявления «Профсоюзы – это интернационализм!».

В Заявлении справедливо подчёркивается: «Многие из конфликтов, которые сегодня представляются как межнациональные, в основе своей имеют социальную подоплёку... Именно социальные проблемы – безработица, низкая зарплата, плохие условия труда – порождают общественное недовольство, которое канализируется в наиболее примитивной форме – борьбы с «инородцами» или «пришлыми».

Съезд призвал все профсоюзные организации страны развернуть активную пропагандистскую работу по разъяснению прав и интересов работников любой национальности, объединить усилия общества и государства в борьбе с ксенофобией, с нетерпимостью и с экстремизмом.

Съезд принял постановление об отчёте Генерального совета ФНПР, в котором признал его работу удовлетворительной. Составной частью постановления являются принятые ранее резолюции по ключевым проблемам социально-экономической жизни страны и профсоюзного движения России, а также Заявление «Профсоюзы – это интернационализм!».

Генеральному совету поручено разработать план практических действий по реализации решений VII съезда ФНПР с учётом замечаний и предложений, высказанных делегатами съезда.

Съезд также одобрил Программу ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны».

Состоялись выборы руководства Федерации. Председателем ФНПР вновь избран **Михаил Викторович Шмаков**. В кратком ответном слове М. Шмаков поблагодарил делегатов за доверие и заверил, что «знамя ФНПР будет реять высоко и гордо».

Сформированы и избраны Генеральный совет ФНПР, Контрольно-ревизионная комиссия ФНПР, образован Исполком ФНПР.

На этом VII съезд Федерации независимых профсоюзов России завершил свою работу. Под сводами зала широко и мощно зазвучали аккорды гимна Федерации, подхваченные сотнями голосов посланцев трудовых коллективов отраслей и регионов – делегатов и гостей профсоюзного форума.

Съезд самой крупной членской организации ВКП стал важным вкладом в теорию и практику мирового профсоюзного движения. Документы и материалы съезда, походы к анализу сложных проблем современного развития, организационные и информационные наработки будут служить полезным пособием для других членских организаций ВКП как при проведении отчётов и выборов, так и в повседневной работе.

На состоявшемся в этот же день первом заседании Генерального совета ФНПР заместителями председателя ФНПР избраны: **Татьяна Леонидовна Фролова, Нина Николаевна Кузьмина, Андрей Константинович Исаев** (на общественных началах), **Давид Михайлович Кришталь, Сергей Геннадьевич Некрасов**.

Павел Чеботарев

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

ЕДИНОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ СОБРАНИЕ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

На предприятиях и в организациях Беларуси в ноябре–декабре 2010 г. прошло инициированное Федерацией профсоюзов Беларуси единое республиканское собрание трудовых коллективов по вопросам охраны труда и трудовой дисциплины. На собраниях обсуждался также проект Программы социально-экономического развития страны на 2011–2015 гг., которая была затем одобрена.

Каждое предприятие выбирало наиболее удобную форму проведения мероприятия: либо отдельно в каждом подразделении, либо собирався весь коллектив. В каждом собрании принимали участие руководители, инженеры по охране

труда, председатели профсоюзных комитетов. Работники не просто ещё раз знакомились с правилами и нормами техники безопасности, они выступали с предложениями, как усилить охрану труда, задавали интересующие вопросы специалистам.

В ходе единого республиканского собрания трудовых коллективов обобщены причины травматизма, проведён анализ наиболее частых и выработаны меры по предотвращению таких факторов. В Федерации профсоюзов Беларуси создана специальная рабочая группа по выработке мер, направленных на сокращение травматизма и усиление охраны труда.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ УЧТЕНЫ

Федерация профсоюзов Беларуси подписала Генеральное соглашение на 2011–2013 гг. со своими социальными партнёрами. Практически все предложения, внесённые в документ профсоюзами, были учтены.

«Предыдущее Генеральное соглашение, несмотря на некоторые трудности в экономике, было выполнено. И мы рады, что прави-

тельство приложило максимум усилий, для обеспечения реализации этого документа», – сказал председатель ФПБ **Леонид Козик** 30 декабря 2010 г. на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

Л. Козик выразил благодарность нанимателям, которые принципиально подошли к вопросу сохранения трудовых коллекти-

вов, смогли избежать массовых сокращений рабочих мест в период преодоления Беларусью последствий мирового финансово-экономического кризиса.

Документ получился куда более напряженным для выполнения, чем предыдущий. Со стороны профсоюзов было внесено предложение о дальнейшем

росте минимальной заработной платы, и правительство прислушалось к нему. Кроме того, ФПБ настаивала на том, чтобы сохранить стабильными цены на социально значимые продукты, на тарифы, жилищно-коммунальные услуги. Всё это нашло отражение в новом Генеральном соглашении.

◆ УКРАИНА

ФПУ ВЫСТУПИЛА ПРОТИВ НАЧИСЛЕНИЯ ПЕНИ НА ДОЛГИ ЗА ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ

В связи с тем, что Верховная Рада Украины 17 декабря 2010 г. одобрила Закон Украины «О внесении изменений в статью 2 закона «О временной отмене взыскания с граждан Украины пени за несвоевременное внесение платы за жилищно-коммунальные услуги» (в отношении действия этого Закона)», Федерация профсоюзов Украины направила организациям разъяснение.

В письме говорится, что Законом установлено, что действие нормы об отмене взыскания пени приостанавливается с 1 января 2011 г. При этом указано, что начисление и взыскание пени за несвоевременное внесение платы за жилищно-коммунальные услуги (водопоставка, газ, электрическая энергия, тепловая энергия, водоотведение, содержание и эксплуатация жилья на прилегающих

территориях, уборка мусора, лифтовое хозяйство) осуществляются на сумму задолженности, которая создавалась на 1 января 2011 г.

В то же время размер пени и её максимальное значение нормативно-правовыми актами не установлены, что делает невозможным начисление пени с 1 января 2011 г.

В соответствии со статьёй Закона Украины «О жилищно-коммунальных услугах» проживающий, в случае несвоевременного осуществления платежей за жилищно-коммунальные услуги, должен оплачивать пени в установленных законом или договором размерах. Однако размер пени (0,1%) установлен лишь в проекте Жилищного кодекса, который находится на рассмотрении Верховной Рады Украины и не имеет статуса действующего

закона. В письме ФПУ напоминает, что до 1996 г. пени начислялись в размере 0,01% за один день просроченного платежа.

ФПУ отмечает: при принятии Закона не учтено требование профсоюзов о невозможности восстановления пени в условиях, когда, по официальным статистическим данным, сумма задолженности по выплатам заработной платы в Украине сегодня составляет 1,28 млрд. гривен.

Федерация профсоюзов Украины рекомендовала членским орга-

низациям ФПУ, первичным организациям профсоюзов оперативно довести до членов профсоюзов, что в любом договоре сторона берёт на себя обязательство добровольно. В случае наличия у граждан задолженности по заработной плате или социальным выплатам, они имеют право не соглашаться на установление размера пени в договоре или не заключать новые договоры с поставщиком соответствующих жилищно-коммунальных услуг до законодательного урегулирования вопроса.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ВСТРЕЧА ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

15 декабря 2010 г. состоялась встреча Президента России **Дмитрия Медведева** с руководителями профсоюзных организаций, объединяемых Федерацией независимых профсоюзов России. Делегацию профсоюзов возглавлял Председатель ФНПР **Михаил Шмаков**.

Во вступительном слове Дмитрий Медведев обратил особое внимание на то, что между властью и профсоюзами сложился работоспособный, конструктивный диалог.

В ходе встречи обсуждались ситуация на рынке труда, вопросы подготовки квалифицированных кадров, осуществление современной миграционной политики, необ-

ходимость скорейшего присоединения России к международным конвенциям по охране труда.

Президент отметил, что целью модернизации экономики является не сокращение рынка труда, а создание новых, современных, рабочих мест. Подготовка квалифицированных рабочих кадров – первоочередная задача, подчеркнул Дмитрий Медведев. Президент призвал профсоюзы участвовать в воссоздании системы профессионально-технического образования и в мониторинге создания новых рабочих мест в регионах.

Глава государства указал на то, что рынок труда в стране должен

стать более цивилизованным, а привлечение иностранных рабочих – осуществляться не в ущерб российским гражданам.

Президент Д. Медведев высказался против жесткой увязки уровня заработной платы россиян, который он назвал низким, с производительностью труда. По его словам, социально-экономическая ситуация в стране заставляет руководство держать курс на повышение заработной платы.

Д. Медведев призвал правительство устранить проблемы,

существующие в системе минимального размера оплаты труда (МРОТ), в частности, в северных территориях.

Высказался Президент и по вопросу предложений о переходе на 60-часовую рабочую неделю. «Идея перехода на более длительную рабочую неделю, как бы того ни хотелось некоторым нашим работодателям, в условиях России, которая является современным государством, что бы мы там ни думали, – это невозможно», – заявил глава государства.

ФНПР И ГЕНПРОКУРАТУРА БУДУТ СОТРУДНИЧАТЬ В ЗАЩИТЕ ПРАВ ГРАЖДАН В СФЕРЕ ТРУДА

28 декабря 2010 г. Федерация независимых профсоюзов России и Генеральная прокуратура Российской Федерации заключили Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве.

Соглашение подписали Председатель ФНПР **Михаил Шмаков** и первый заместитель генерального прокурора РФ **Александр Буксман**.

Предметом Соглашения является взаимодействие и сотрудничество по вопросам защиты конституционных прав граждан на труд и охрану труда, выявление, устранение и предупреждение их нарушений, использование имеющихся информационных, правовых научных и организационных ресурсов в планировании и в реализации совместных мероприятий.

В целях обеспечения гарантий

государственной защиты прав граждан, их соблюдения органами исполнительной власти, местного самоуправления, должностными лицами, работодателями Генпрокуратура и ФНПР будут использовать разнообразные формы взаимодействия.

В их числе: обмен информацией о нарушениях прав граждан в сфере трудовых правоотношений и охраны труда, обмен опытом работы по защите трудовых прав граждан, сотрудничество по вопросам совершенствования законодательства о защите трудовых прав работников, приведение его в соответствие с общепринятыми принципами и нормами международного права, а также выработка предложений о внесении изменений и дополнений в федеральное законодательство.

ПОДПИСАНО ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

29 декабря 2010 г. было подписано новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 гг.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Работа по подготовке проекта нового соглашения в течение 2010 г. велась в рамках работы Трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Соглашение подписали координаторы сторон: Министр здравоохранения и социального развития **Татьяна Голикова**, Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков** и Президент Российского союза промышленников и предпринимателей **Александр Шохин**.

В церемонии подписания принял участие Председатель Правительства РФ **Владимир Путин**.

В числе приоритетных целей Соглашения – создание условий для оживления экономики в посткризисный период, повышение её конкурентоспособности, рост производительности труда.

Документ также должен способствовать стабильной занятости и развитию эффективной инфраструктуры рынка труда, подготовке квалифицированной рабочей силы, безопасности рабочих мест, проведению социально-экономической политики для повышения качества жизни работников и их семей, обеспечивать социальную защиту населения.

Согласно документу, МРОТ с 1 июня 2011 г. будет увеличен на 6,5% и составит 4611 руб.

В. Путин подчеркнул, что участники Соглашения договорились о развитии государственной политики в области занятости населения.

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ МОТИВИРУЮТ ПРОФСОЮЗНОЕ ЧЛЕНСТВО

Федерация профсоюзов святой Молдовы наладила предоставление членам профсоюза бесплатной профессиональной юридической помощи, сообщил председатель Федерации **Ион Пыргару**.

Когда человек получает профсоюзный билет, то с ним и страховой полис, которым гарантируется защита его прав и возмещение всех затрат, связанных с обращением в суд. Ему не обязательно приходиться в профсоюзный центр,

достаточно позвонить по специальному «горячему» телефонному номеру.

«Одна из важнейших задач профсоюзов – защита прав трудящихся. Мы поставили себе цель: разработать и внедрить удобный и действенный механизм юридической поддержки членов нашего профсоюза. С гордостью хочу отметить: нам это удалось!», – заявил И.Пыргару.

«В случае необходимости, в сложившихся экстренных случаях, мы выезжаем в районы. Требуем у администрации предприятия приказ, его копию, выясняем, как и по какой причине был наказан человек. Все документы анализируются, и в случае выявления нарушений со стороны администрации – требуем отмены незаконных постановлений. Если администрация отказывается выполнять профсоюзное решение, то

следует обращение в суд», – сказал председатель Федерации.

Эти и другие меры способствуют мотивации профсоюзного членства. В настоящее время Федерация профсоюзов связи объединяет более 16 тыс. человек и входит в состав Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы.

Как отметил председатель Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы **Олег Будза**, освоение новых инновационных услуг для членов профсоюзных организаций является одной из первоочередных задач. Бесплатная юридическая помощь, разноплановые телефонные «горячие» линии и коммуникационные интернет-сервисы, информационные брошюры и методические on-line ресурсы – эти и многие другие услуги сегодня активно внедряются в профсоюзную деятельность.

◆ **РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН**

НАГРАЖДЕННЫ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫЕ БИЗНЕСМЕНЫ

20 декабря 2010 г. в торгово-выставочном комплексе «Корме» столицы Казахстана – городе Астане состоялось награждение победителей конкурса по социальной ответственности бизнеса «Парыз» («Долг»).

Премия «Парыз» была учреждена Президентом РК **Нурсултаном Назарбаевым** в 2008 г. Она направлена на стимулирование

субъектов частного предпринимательства к решению социальных вопросов. В этом году для участия в конкурсе из всех регионов республики поступили заявки от 434 претендентов, некоторые компании представили материалы по нескольким номинациям.

В 2010 г. комиссия определила 24 предприятия-лауреата по трём номинациям: «Лучший социальный

проект года», «Лучший коллективный договор», «Лучшее социально ответственное предприятие».

Победителей наградили дипломами и специальными призами министр труда и социальной защиты населения Республики Казахстан **Гульшара Абдыкаликова**, председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан **Сиязбек Мукашев** и председатель Национальной экономической палаты «Союз «Атамекен» **Азат Перуашев**.

А 22 декабря в Центральном киноконцертном зале «Казахстан» состоялась церемония вручения премий в области качества «Алтын сапа» («Золотое качество») с участием главы государства – Нурсултана Назарбаева.

На этой церемонии был также вручен Гран-при Президента Республики Казахстан – «Лидер социальной ответственности», по конкурсу «Парыз», – акционерному обществу «СНПС «Актобемунайгаз».

Золотые статуэтки конкурса «Парыз» вручены субъектам крупного предпринимательства: в номинации «Лучший социальный проект года» – компании «Карачаганак Петролеум Оперейтинг Б.В.» (Западно-Казахстанская область); в номинации «Лучшее социально ответственное предприятие» – ТОО «Казцинк» (Восточно-Казахстанская область); в номинации «Лучший коллективный договор» – АО «Эйр Астана» (г. Алма-Ата).

КОНКУРС ЖУРНАЛИСТОВ «ПРОФСОЮЗ – ЗАЩИТНИК ПРАВ РАБОТНИКОВ»

В рамках плана мероприятий по реализации решений XXII съезда Федерация профсоюзов Республики Казахстан объявила о проведении в 2011 г. конкурса журналистов «Профсоюз – защитник прав работников».

Основная цель конкурса – привлечение внимания общественности, представителей исполнительных органов, работодателей к проблемам трудовых коллективов, человека труда; формирование позитивного образа работников; освещение

деятельности профессиональных союзов.

Решением Исполкома ФПРК утверждено Положение о проведении конкурса.

Предусмотрены три номинации: «Защита профсоюзами прав и законных интересов человека труда», «Социальный диалог», «Современное профсоюзное движение в Казахстане». В каждой номинации будут присуждаться три места с денежными премиями по 70 тыс., 50 тыс. и 35 тыс. тенге соответственно.

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Федерация профсоюзов Кыргызстана в сотрудничестве с Кыргызским национальным университетом, с Международным центром солидарности АФТ–КПП 16 декабря 2010 г. провела Международную научно-практическую конференцию на тему: «Трудовое право в Кыргызской Республике – современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования».

В конференции участвовали представители органов законодательной и исполнительной власти Кыргызской Республики, МОТ, омбудсмана, прокуратуры, судебной системы, профсоюзов, работодателей, вузов, научных учреждений и неправительственных организаций.

Конференцию открыл ректор КНУ им. Ж.Баласагына, профессор **А.А. Акунов**. Со вступительным словом к участникам и гостям обратился председатель Федерации профсоюзов Кыргызстана **К.Д. Осмонов**.

На пленарном заседании выступили министр труда, занятости и миграции КР **А.М. Рыскулова**, Чрезвычайный и Полномочный посол США в КР **Т.К. Гфэллэр**, заместитель министра иностранных дел КР **Т.Э. Джунушалиев**, представитель МОТ в КР **Б. Ороков**.

Работа конференции была продолжена в трёх секциях:

«Правовое регулирование труда: теория и практика, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования труда»;

«Коллективно-договорное регулирование труда: проблемы теории и практики»;

«Зарубежное законодательство о труде, вопросы миграционного законодательства».

На секциях конференции выступили представители научных учреждений, заслуженные юристы, судьи, прокуроры, представители профсоюзных организаций и бизнес-сообщества.

По итогам дискуссии была принята резолюция конференции.

◆ **АРМЕНИЯ**

КРУГЛЫЙ СТОЛ ПО ПРОБЛЕМЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

В рамках Всеобъемлющей программы по борьбе с трафикингом в Армении, Азербайджане и

Грузии, осуществляемой при финансовой поддержке Евросоюза, 23 декабря 2010 г. Конфедерация

профсоюзов Армении организовала круглый стол по теме «Проблема принудительного труда в Армении».

В работе круглого стола приняли участие ответственные работники Республиканского союза работодателей и Торгово-промышленной палаты, а также около 30 представителей иных заинтересованных организаций.

Заместитель председателя Конфедерации профсоюзов Армении **Б. Харатян** выступил с докладом

«Принудительный труд и законодательство Армении; необходимость ограничения принудительного труда».

Ответственная за Программу Международной организации труда (МОТ) и КПА по борьбе с трафикингом **Е. Манасерян** ознакомила участников круглого стола с проводимой в республике работой по борьбе с трафикингом.

По итогам двух выступлений состоялась широкая заинтересованная дискуссия.

◆ ГРУЗИЯ

ПРОФЦЕНТР ИНФОРМИРУЕТ ОБЩЕСТВЕННОСТЬ

30 декабря 2010 года Объединение профсоюзов Грузии пригласило журналистов на презентацию. Председатель ОПСГ **Ираклий Петриашвили** представил доклад о работе, проделанной ОПСГ в 2010 году, и рассказал о планах организации на будущее.

«Подобные презентации будут устраиваться ежегодно, – ска-

зал И.Петриашвили. – Мы всегда информируем общество о наших важных шагах, но мы полагаем, что многие интересные детали будут освещены в докладе в годовом итоговом докладе».

Презентация была распространена среди представителей средств массовой информации.

◆ МОП РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА

ВСТРЕЧА С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ПРОФСОЮЗОВ АВТОДОРОЖНИКОВ СТРАН БАЛТИИ

13–15 декабря, по инициативе Международного объединения профсоюзов работников транс-

порта и дорожного хозяйства, в Москве впервые прошла рабочая встреча с руководителями

родственных профсоюзов стран Балтии.

13 декабря в офисе МОП состоялось совещание.

Международное объединение представляли председатель МОП **Александр Шуриков**, руководители членских организаций МОП – председатель профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства Азербайджана **Этибар Алиев**, председатель Общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства **Виктор Мохначев**.

В совещании приняли участие председатель профсоюза работников общественных услуг и транспорта Латвии **Юрис Калниньш**, председатель Федерации профсоюзов транспортных работников Литвы **Йонас Пеграшка**, председатель профсоюза транспортных и дорожных работников Эстонии **Пэп Петерсон**.

Были обсуждены такие актуальные проблемы, как:

социально-экономическая ситуация на предприятиях транспорта и дорожного хозяйства и действия профсоюзов в условиях кризиса;

выработка тактики совместных действий по защите трудовых интересов работников отрасли;

условия труда и перспектива создания профсоюза водителей, осуществляющих международные перевозки.

В ходе обсуждения особо подчеркивалась необходимость координации действий в сфере со-

циально-трудовых интересов, целесообразность установления и укрепления профсоюзных связей, организация совместных выступлений в защиту интересов членов профсоюзов.

По итогам совещания сторонами подписан Протокол о намерениях.

Признавая важное значение взаимного сотрудничества в области обеспечения достойных условий для стабильного и безопасного труда работников транспорта, дорожного хозяйства, защиты их профессиональных и социально-экономических интересов, действуя в рамках своей компетенции и в целях решения уставных задач, Стороны договорились:

осуществлять взаимодействие и координацию деятельности в сфере коллективных интересов и укрепления международной профсоюзной солидарности;

развивать научно-информационное сотрудничество по основным направлениям профсоюзной деятельности;

объединять усилия по защите прав и гарантий деятельности профессиональных союзов, проводить солидарные акции.

14 декабря участники встречи ознакомились с работой 16-го автобусного парка Государственного унитарного предприятия г. Москвы «Мосгортранс» и встретились с профсоюзным активом горкома профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

ВОССТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В СТРАНЕ – ГЛАВНЫЙ ВЫЗОВ, КОТОРЫЙ СТОИТ ПЕРЕД РОССИЙСКИМИ ПРОФСОЮЗАМИ СЕГОДНЯ¹

Михаил ШМАКОВ,
*Председатель Федерации
независимых профсоюзов России*

Пять лет, прошедшие с момента проведения прошлого отчетно-выборного съезда ФНПР, вместили в себя и продолжение экономического роста страны, и финансово-экономический кризис, и окончание кризиса, и начало восстановления экономики России.

Возможно, это не очень заметно со стороны, но по сути профсоюзы сегодня оценивают динамику развития социально-экономических отношений в России во время каждого из этих периодов. Оценивают действия властных органов, политических партий. Оценивают заявления и – что важнее – реальные действия работодателей. Проводят качественное переосмысление своей работы. И, основываясь на этой оценке, принимают свои решения: в каком направлении двигаться дальше? С кем идти вместе? Кого поддерживать и с кем бороться? Что нужно изменить в своей профсоюзной структуре, чтобы она стала эффективнее?

Но перед тем как отвечать на все эти вопросы, нужно еще раз ответить на главный вопрос: на кого или на что обязаны работать профсоюзы? Со стороны нам предлагают множество вариантов: на экономическую эффективность и рост производительности труда; на возрождение Великой России; на развитие демократических ценностей и институтов и даже – на самих себя, на развитие и усиление собственной структуры.

Но все эти варианты ответов для профсоюзов вторичны.

Российские профсоюзы и ФНПР обязаны работать на качественное повышение жизненного уровня членов профсоюзов. Вступая в профсоюз, человек платит взнос не за сказки о далёкой лучшей жизни.

¹ Доклад на VII съезде ФНПР, Москва, 12 января 2011 г.

Если его зарплата растёт, если его права защищены, если у него есть достойное рабочее место – значит, профсоюз оправдывает свое предназначение.

Однако нам нужен не просто рост зарплаты. Нам нужен рост зарплаты, адекватный затраченным усилиям работников – рост зарплаты, который может обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни. Каждый из сидящих в этом зале прекрасно знаком с демагогией, согласно которой работник получает раз в год пятипроцентную прибавку к копеечной зарплате, а работодатель за это время удваивает свое состояние. Нас не устраивает этот вариант старой сказки про «вершки и корешки». Цель профсоюзов – активно влиять на перераспределение общественного богатства в интересах работников – членов профсоюзов, то есть в интересах стабильного развития общества и его демократических институтов, динамичного развития России на мировой арене.

Сегодня в России есть одно государство, но два народа. Один народ в состоянии тратить на собственные прихоти ежемесячно десятки тысяч долларов. И второй народ – которому рассказывают о том, что увеличение зарплаты никак невозможно. Стоит ли говорить о том, что такой разрыв в доходах невозможен в цивилизованной стране?! Стоит ли говорить о том, что подобная разница в доходах приводит к тому, что и свои конституционные права эти два народа могут реализовывать по-разному. Для детей одних – учеба за границей, для других – летний «отдых» на городском асфальте.

Но при этом нужно четко понимать, чем вызван такой разрыв в доходах. Эти деньги де-факто изъяты у работников за счёт экономии на росте их зарплаты и присвоены собственниками предприятий как личный доход. Подобный метод честным не назовешь.

Мы считаем, что наступил момент, когда владельцы предприятий должны поделиться своими сверхдоходами. И не только с работниками, но и с экономикой в целом. Именно их сверхдоходы (прямые и косвенные, в виде минимального налогообложения личных доходов) – потенциальный источник роста фондов оплаты труда, источник наполнения бюджетных доходов, источник модернизации экономики. России, членам профсоюзов нужны достойные, хорошо оплачиваемые, безопасные рабочие места в инновационной экономике. Но мы никогда не согласимся с тем, чтобы эта экономика строилась за счет сдерживания или сокращения и без того небольших доходов работников.

Восстановление социальной справедливости в нашей стране – главный вызов, который стоит перед российскими профсоюзами сегодня.

Мы считаем, что целью модернизации экономики России должно стать не только устойчивое и поступательное развитие экономики. На повестке дня – качественное увеличение инвестиций в человеческий капитал – в образование, здравоохранение, науку, жильё! В рыночной

экономике рост уровня жизни работника возможен либо через серьезное увеличение зарплаты работникам, либо через развитие сети бесплатных услуг. Однако в реальности нет ни того, ни другого. На повестке дня – повышение степени социальной защищённости, повышение уровня жизни работников, преодоление чрезмерного социального расслоения общества.

Не будем лукавить. Мы регулярно сталкиваемся с попытками преодоления экономических проблем – как предприятия, так и целой отрасли – за счёт экономии на работниках, в том числе за счет задержек заработной платы. Сознательное занижение фонда оплаты труда в открытую признается главным способом достижения экономической эффективности существенной части российских предприятий.

Когда-то Владимир Владимирович Путин назвал Россию «богатой страной бедных людей». Возможно, это самое точное определение нынешнего состояния нашей страны. По данным за 2009 г., совокупное состояние членов списка Forbes «100 богатейших бизнесменов России» увеличилось вдвое. При этом число самих миллиардеров в этом списке увеличилось на 23 человека. В то же время даже официальная статистика говорит о том, что в первом полугодии 2010 г. более 19 млн. человек находились за чертой бедности. Примерно треть всех денежных доходов населения приходится на долю 10% самых богатых и лишь около 2% – на долю 10% самых бедных граждан. Если не принять никаких мер, то разрыв между богатыми и бедными россиянами будет с каждым годом увеличиваться.

Экономия на зарплате неразрывно связана с интенсификацией труда. Заниженная зарплата в нашей стране приводит к тому, что, стремясь заработать средства, нужные для жизни, работник берет вторую ставку или подрабатывает на другом предприятии в якобы свободное время. Но это отнюдь не самоэксплуатация, как нам пытаются представить работодатели. Это экономическое принуждение к работе. Это принуждение работника к самовыгоранию на работе. Работай еще больше – или умри. Вот выбор, который ставят сегодня некоторые работодатели перед трудящимися России.

Последние двадцать лет нам упорно твердили о якобы низкой производительности труда в нашей стране, забывая или намеренно умалчивая об изначально заниженной цене труда. Заниженной – особенно в сравнении с продолжающимся ростом цен на продукты, на основные услуги, в сравнении с ростом тарифов естественных монополий.

Конечно, для того чтобы была зарплата, должно быть рабочее место. Одна из основных проблем, которая проявилась во время кризиса, – необходимость государственной политики создания новых рабочих мест. Но если два года назад речь шла о выживании работников, то сегодня мы говорим о рабочих местах, где работники обеспечены достойной зарплатой. К сожалению, в погоне за прибылью любыми способами

некоторые работодатели прибегают к методам недобросовестной конкуренции на рынке труда. Именно так мы оцениваем активное использование работодателями труда мигрантов. Любому человеку в России прекрасно известно: труд мигранта – дешёв, мигрант ограничен в правах, мигранта можно сверхэксплуатировать без зазрения совести. Но ситуация, с нашей точки зрения, ещё серьезней: низкая оплата труда мигранта подрывает уровень заработка российского работника. Да, легально приехавший в страну иностранный работник должен быть защищён и законом, и профсоюзом. Но, соглашаясь на низкую зарплату, он подрывает как свои позиции, так и позиции своего брата – российского работника. Российские профсоюзы не борются с трудовыми мигрантами. Их права должны быть защищены. Но точно так же должны быть защищены от недобросовестной конкуренции права и зарплата российского работника, российского члена профсоюза. Профсоюзы выступают за активное развитие внутренней трудовой миграции. Это – путь для обеспечения достойно оплачиваемой занятости, это – путь для борьбы с безработицей.

Нашими экстренными задачами – вызовами, которые стоят перед профсоюзным движением России, – продолжают оставаться борьба за повышение минимального размера оплаты труда в соответствии с ростом прожиточного минимума, индексация заработной платы работникам, утверждение базовых ставок (окладов) работников бюджетных учреждений, пересмотр потребительской корзины.

К сожалению, по этим вопросам с работодателями и правительством у нас произошел в какой-то момент «обрыв связи». Оказался заморожен МРОТ, заморожен пересмотр потребительской корзины. Министерства активно отнекивались от реальных действий по установлению базовых ставок для работников бюджетной сферы. Всё это вело к снижению гарантий по зарплате как на федеральном, так и на региональном уровнях. Только после профсоюзных демаршей – акций бюджетников осенью 2010 г., после получения Минздравсоцразвития РФ 34 коробок из-под «ксерокса» с 1,5 млн. подписей под требованием повышения зарплаты, только после отказа в начале декабря от подписания Генсоглашения – мы смогли перейти к реальному диалогу по этим вопросам.

Отмечаю ещё раз. Экономия на зарплате относится не только к внебюджетной сфере, к частному работодателю. Когда Министерство финансов утверждает, что в бюджете нет средств на увеличение зарплат бюджетников, логично спросить: а откуда они там могут появиться? Нам говорят, что прогрессивная шкала налогообложения загонит в тень крупных налогоплательщиков. Но пока что плоская шкала, по существу, успешно занижает доходы бюджета, а значит, и зарплаты бюджетников. Спрашивается: для чего в стране выстроена вертикаль власти, если налоговые органы не могут справиться с налоговыми «уклонистами» и «оптимизаторами»?

Ситуация, которая возникла в социально-трудовой сфере после развала советской системы хозяйства, требовала создания новых механизмов регулирования трудовых отношений. Принципиальным подходом стала ориентация на социальное партнёрство как на основной механизм согласования позиций различных групп общества.

Но сейчас мы можем делать вывод, что декларации, пусть даже правильные, не гарантируют отлаженной работы социального механизма. На практике мы наблюдаем следующее отношение бизнеса к своим социальным партнёрам: главное – «провести» свои интересы, интересами трудящихся при этом можно пренебречь.

В чём проявляется демагогия, которой нас кормят некоторые работодатели, выдающие себя за социальных партнёров? Сначала они выдвигают заведомо неприемлемые для профсоюзов и трудящихся России условия, а потом говорят: «Давайте их обсуждать». Мы не собираемся обсуждать то, что обсуждать невозможно. Мы не собираемся всерьёз обсуждать 60-часовую рабочую неделю, которую предлагают ввести для работников господин Прохоров и РСПП. Мы не собираемся всерьёз обсуждать предлагаемое ими бесконтрольное расширение сферы применения срочных трудовых договоров и прочие якобы инновации. Подобные предложения означают – повторюсь ещё раз – шаг к развязыванию социальной войны. Отдельно отмечу: несмотря на позицию президента и премьер-министра России, солидарную с позицией профсоюзов, позиция бизнеса практически не изменилась. Бизнесмены по-прежнему призывают по максимуму снять ограничения для эксплуатации работников. Этого не будет. Мы не должны этого допустить!

В такой ситуации качественно должна возрасти роль государства как арбитра между бизнесом и профсоюзами. Мы считаем необходимым создание Министерства труда, которое обязано решать стратегические задачи по координации и ответственному управлению рынком труда и выступать компетентным и ответственным партнёром профсоюзов со стороны государства.

Социальное партнёрство – наш принципиальный выбор. Но профсоюзы понимают социальное партнёрство не как процесс бесконечных и безрезультатных для работников переговоров. Социальное партнёрство должно давать осязаемый результат. Именно по нему профсоюзы оценивают эффективность своих действий. Если результата нет, – значит, нужно переходить к более сильнодействующим средствам борьбы. Иногда наши оппоненты «слева» упрекали нас: «Во время кризиса российские профсоюзы не прибегали к масштабным акциям протеста». Но я хочу подчеркнуть: почти все предложения ФНПР были включены в программу борьбы с кризисом. Более того, показала свою эффективность совместная работа профсоюзов и прокуратуры по ликвидации зарплатных долгов, совместная борьба с нарушениями трудового законодательства. В этом смысле налицо позитивный опыт совместной

работы – государства и профсоюзов. Но раз кризис завершается, – значит, нужно формулировать новые задачи. Необходимы новые рубежи, новые – более амбициозные – задачи для социально-трудовых отношений в России.

Один из приоритетов деятельности профсоюзов на предстоящий период – защита пенсионных прав работников. Да, государство целенаправленно повышает пенсию. Но её средний уровень (8 тыс. руб.) далёк от критериев достойной жизни. Политика сдерживания роста зарплаты препятствует наполнению пенсионной системы. Эта политика лишает работников возможности участвовать в формировании добровольных пенсионных накоплений. Низкая зарплата ведёт к социальному иждивенчеству и к полной зависимости от государства.

За последние годы профсоюзы добились возвращения системы социальной защиты работника на страховые рельсы, введения страховых взносов вместо единого социального налога. Однако процесс перехода сложен. Мы видим попытки инициировать изменения условий пенсионного обеспечения. Последствия таких изменений не просчитаны. Мы сталкиваемся с изъятием из законодательства права работающих на страхование от безработицы, на санаторно-курортное лечение и оздоровление, на оплату детских путевок на отдых за счёт средств социального страхования, со снижением реальных размеров выплаты пособий по временной нетрудоспособности и материнству. Задача, которая стоит перед ФНПР и членскими организациями, – восстановить влияние профсоюзов в системе социального страхования. Это относится и к обновлению деятельности комиссий по социальному страхованию и пенсионных комиссий. Кроме того, должна быть повышена эффективность профсоюзного контроля, с одной стороны, за полнотой выплаты предприятиями взносов в страховые системы, а с другой – за своевременностью и качеством предоставления членам профсоюзов социальных услуг.

ФНПР будет добиваться законодательного установления норм зачисления пенсией утраченного заработка работника не ниже уровня, определенного конвенциями и рекомендациями МОТ. Наш ориентир – национальная система обязательного социального страхования на основе и критериях 102-й Конвенции МОТ «О минимальных нормах социального обеспечения» и Европейской социальной хартии, включая восстановление обязательного страхования от риска потери работы, необходимость которого особенно остро проявилась в условиях кризиса.

Профсоюзы относятся к ситуации с охраной труда на предприятиях как к серьезнейшей проблеме. Мы считаем, что должны быть разработаны механизмы по перевооружению и модернизации основных производственных фондов и технологического оборудования. Каждый работодатель должен осознать, что здоровые условия труда на рабочих местах – это высокая конкурентная способность предприятия.

Выбора здесь нет. Член профсоюза должен иметь безопасное рабочее место. Если работодатели будут по-прежнему саботировать их создание, – профсоюзы будут добиваться принятия жесточайших санкций и качественного увеличения размера компенсаций за полученные травмы и увечья. Иного здесь не дано.

Современный кризис оказал существенное влияние на деятельность российских профсоюзов. Мы попали в суровую школу по проверке эффективности нашей работы в условиях глобальных вызовов. Кризис не только еще раз подчеркнул наиболее уязвимые стороны социального и экономического положения работников. Он объективно подтвердил правильность основного направления защитной деятельности профсоюзов. Борьба профсоюзов за права работников под лозунгом «За достойный труд» была и остается нашим сознательным выбором. Одной из основных задач ФНПР на сегодняшний день является консолидация профсоюзного движения для адекватного реагирования на глобальные, не побоюсь этого слова – исторические, вызовы. Российское профсоюзное движение испытание кризисом выдержало и укрепилось. Теперь мы должны двинуться дальше.

В этой работе нам необходимы помощь и поддержка от политических партий, работающих в Госдуме. У нас есть опыт работы с Межфракционной депутатской группой по взаимодействию с профсоюзным движением (МФДГ) «Солидарность», куда входят представители разных политических партий. У нас есть позитивный опыт работы с фракцией «Единой России» в Госдуме.

Зафиксирую главные направления работы на предстоящий период: запрет заёмного труда и распространения гражданско-правовых договоров на фактические регулярные трудовые отношения; определение минимального размера оплаты труда как нижнего предела вознаграждения за труд, без учёта компенсационных и стимулирующих выплат; определение новой потребительской корзины в целом по РФ; изменение забастовочного законодательства в части сокращения времени согласительных процедур; восстановление защиты от необоснованных увольнений для неосвобождённых профактивистов.

Именно позиция партий по этим жизненным для членов профсоюзов позициям определит, кого поддержат профсоюзы в предстоящих политических баталиях.

Выполнить все обозначенные задачи, справиться со стоящими перед нами вызовами смогут только сильные профсоюзы. Главное – это укрепление профсоюзных структур, четкое их взаимодействие, от первички до Федерации в целом. Здесь есть и достижения, есть и застои. В целом, в профсоюзах, входящих в ФНПР, ежегодно создается около 5 тыс. первичных профсоюзных организаций. Членами профсоюзов каждый год становятся до 1,5 млн. человек, более половины среди них – молодёжь до 35 лет. Но этого недостаточно. Речь идет не толь-

ко об инертности работников. Речь – о недостаточной эффективности профорганизаций. Речь – об инертности профсоюзных руководителей. Пора переходить от отдельных тестовых проектов по созданию профорганизаций к системе, когда количество и качество созданных профорганизаций станет критерием оценки работы выборных органов и профсоюзных руководителей.

Другим направлением работы должно стать повышение ответственности внутри наших организаций. Это относится и к выполнению совместно принятых решений, и к качеству принятых решений. Говоря о качестве решений, я имею в виду их соответствие принципам, по которым живут профсоюзы, соответствие профсоюзной идеологии. Нужно понимать: люди и структуры, которые занимаются внутри профсоюзов саботажем решений выборных органов, работают против профсоюзов. Они не с нами, а с нашими оппонентами – сознательно или неосознанно.

Съезд, Генсовет ФНПР неоднократно призывали родственные профсоюзы к объединению. Слов – много. Реальных шагов к объединению – мало. Предстоящий период должен стать оселком для нас. Пора, наконец, профсоюзным активистам – от председателя профсоюза до председателя профкома – власть употребить, чтобы добиться объединения и усиления своих структур. В современных реалиях профсоюзы должны формировать свою идентичность не на основе узкоотраслевой принадлежности, а на платформе общенациональных интересов трудящихся. Либо мы будем вместе, либо нас разобьют по частям.

Нам необходимы серьезные изменения в оргструктуре. Необходимо повышение статуса региональных профобъединений, предоставление им новых полномочий в ранге представительства ФНПР. В то же время отраслевым профсоюзам имеет смысл задуматься о возможном пересмотре своей структуры. Имеется в виду переход от формата «ЦК – обком» к формату «ЦК – представительство профсоюза в регионе», где для этого сложились условия. Такой вариант делает профсоюз более адекватным хозяйственной структуре, а также нацеливает на более активную кадровую работу по учёбе и продвижению профсоюзных лидеров.

Борьба профсоюзов за улучшение трудового законодательства была и остается одним из коренных направлений нашей работы. Это не бюрократическая работа. Это действительно борьба. Попытки сознательного занижения норм ТК следуют регулярно. Наиболее вопиющим случаем, без сомнения, является ликвидация Конституционным судом РФ минимальной защиты неосвобождённых профсоюзных активистов от необоснованных увольнений. Мы регулярно слышим слова либо от антисоциальных работодателей, либо от прикормленных ими «экспертов» о якобы неслыханных привилегиях, которыми пользуются неосвобождённые профсоюзные активисты. Увеличилось количество нападок на права профсоюзных организаций. Во многих случаях это сопровождалось попытками взять под контроль свободу действий профсоюзов.

В связи с этим профсоюзы не раз обращали внимание на необходимость либерализации забастовочного законодательства, которое в нашей стране серьезно отличается от мировой практики. Сейчас легальную забастовку провести практически невозможно, поэтому мы будем продолжать добиваться сокращения сроков согласительных процедур. Нам не нужна забастовка ради забастовки. Но если такая форма борьбы во всем цивилизованном мире и в российском праве признана законной, то она должна присутствовать в ТК не только на словах.

Нашим юристам бывает трудно. Но мы выдержим. Мы не дадим нарушать законы. Мы не дадим их ухудшить. Мы будем использовать весь доступный нам механизм юридической защиты как внутри страны, так, при необходимости, и за её пределами. Это вызов, стоящий перед нами. Укрепляя юридические службы, мы справимся с ним.

Вопрос о профсоюзной молодёжи – это вопрос о будущем профсоюзов, об их кадровом и идеологическом измерении. Чтобы профсоюзы были современными, у них должна быть эффективная молодёжная политика. Молодые профсоюзные лидеры – это наш кадровый потенциал, которому необходимо дать правильное направление и необходимые инструменты.

В то же время молодые профлидеры должны понимать, что за руку их водить никто не будет. Нужно самостоятельно показывать свою личную эффективность и полезность выполняемой профсоюзной работы, идти в пикеты у предприятий, задерживающих зарплату; добиваться поддержки профорганизации, баллотироваться в депутаты законодательных собраний разного уровня и отстаивать профсоюзные интересы.

Важнейший ресурс влияния профсоюзов – информационная политика. Но в настоящее время, вместо консолидации усилий на главных направлениях, мы зачастую сталкиваемся с использованием морально устаревших форм работы, а фактически – с имитацией деятельности. Мы предлагаем новый подход. Член профсоюза имеет право и должен обладать полноценной информацией о реальной работе как своей профорганизации, так и о деятельности ФНПР в целом. Если под видом полноценного профсоюзного издания ему предоставляют скудный набор формальных текстов, это означает, что его право на профсоюзную информацию пытаются нарушить. Приоритетным нашим направлением является развитие центральной профсоюзной газеты «Солидарность». В каждую первичную профорганизацию – как минимум, один экземпляр газеты; в большую первичную организацию – не менее одного экземпляра газеты на сто человек – это цель, которую ФНПР ставит на предстоящий период. Одновременно мы обязаны развивать все современные формы информирования и пропаганды – от традиционных печатных и электронных СМИ до интернет-вещания, блогов, твиттера.

Борьба за социальную справедливость, за повышение жизненного уровня работников – это общая задача профсоюзов разных стран.

Отвечая на вызовы, которые бросает миру глобализация капитала, ФНПР, как крупнейший национальный профцентр среди членов Международной конфедерации профсоюзов, полностью и безоговорочно поддерживает призыв: «На глобализацию капитала ответить профсоюзной глобализацией!» Количество примеров такой международной профсоюзной солидарности увеличивается. Иногда нас пытаются столкнуть лбами, заставить конкурировать работников разных стран, принудить видеть в своем иностранном работнике конкурента или даже врага. Но профсоюзы – интернациональная по своему духу и смыслу организация. Пусть по-волчьи, вырывая куски друг у друга, живут те, кто привык демонстрировать всему миру капиталистический оскал. А работник работнику, в какой бы стране он ни жил, как был, так и останется – друг, товарищ и брат. ФНПР будет и далее оказывать солидарную поддержку акциям и инициативам Международной конфедерации профсоюзов, Всеобщей конфедерации профсоюзов и братским национальным профцентрам. Весь ход исторического развития в мире показывает: коренные задачи профсоюзов остаются неизменными. А значит, мы всегда будем поддерживать наших братьев за рубежом.

Профсоюз – организация, которая интернациональна по своей природе. Россия – многонациональное государство, в котором живут, работают и ищут счастье для себя и своих семей люди разных национальностей. Цель профсоюзов не в том, чтобы нарушить права одних работников в пользу других. Более того, являясь демократической организацией, ФНПР выступает категорически против любых попыток разжигания межнациональной розни как на рабочем месте, так и за его пределами. Российский работник, состоящий в профсоюзе, обладает равными правами на достойное рабочее место, зарплату и на защиту своих экономических, социальных и политических прав. Обеспечить и гарантировать реализацию этих прав на всей территории России – от Калининграда до Курил – в равной степени – это великая цель, стоящая сегодня перед Федерацией независимых профсоюзов России.

Но профсоюз – это не только борьба за зарплату, рабочее место, за достойные условия труда. Мы выступаем за полноценное духовное развитие трудящихся. Это означает равные стартовые условия для молодёжи, равные условия доступа к образованию и к культурным достижениям. В связи с этим мы выступаем против любых законопроектов о платности профессионального образования.

Перед российскими профсоюзами сегодня стоят исторические вызовы. Нам предстоит огромная работа. Более того – борьба. Но я уверен, что в этой борьбе победа будет на нашей стороне. И наша солидарность является тому основой. А борьба – это нормально.

Без борьбы нет победы!

К ВОПРОСУ О ВВЕДЕНИИ ПРОГРЕССИВНОЙ ШКАЛЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ДРУГИХ СТРАНАХ СНГ

Подходный налог граждан является составной частью налоговой системы государств, призванной осуществлять не только фискальную функцию, но и содействовать решению стоящих социально-экономических задач. Налоговая система должна способствовать развитию экономики и человека, обеспечивать сбалансированность государственных и частных интересов, создание действенной системы социальных гарантий населению, сокращение образовавшегося за последние два десятилетия значительного разрыва между уровнем потребления наиболее богатой и менее обеспеченной группами населения, реализацию других задач.

Многое из указанного решается с помощью подходного налога граждан. Общеизвестной в мире для этих целей является прогрессивная шкала налогообложения доходов граждан (см. приложение 1). И ни одна из развитых и динамично развивающихся стран современного мира даже не подвергает сомнению саму идею наличия прогрессивной шкалы налогообложения доходов с физических лиц. А споры ведутся исключительно по поводу степени возрастания налоговой ставки и ее максимальной величины.

Более того, во многих экономически развитых странах граждане с низкими доходами полностью освобождены от налога на доходы физических лиц: например, в Люксембурге и Австрии нулевая ставка применяется при доходах до 1000 долл. в месяц, в США – до 700, в Ирландии – до 600, во Франции – до 500 долл. Тогда как в ряде стран СНГ подходный налог взимается даже с доходов ниже прожиточного минимума и минимальной заработной платы, что еще больше усугубляет поляризацию населения по уровню доходов.

В странах СНГ прогрессивная шкала налогообложения действовала до начала XXI века. С 2001 г. Россия первой из стран СНГ перешла на плоскую шкалу налогообложения. В то время её применяли всего две страны мира: Боливия и Эстония. Вслед за Россией на плоскую шкалу перешли Украина¹, Грузия, Казахстан, Киргизия, Белоруссия (см. приложение 2). И отдельные страны мира (Болгария, Румыния, Словакия, Черногория) приняли такое же решение. Обращает на себя внимание тот факт, что плоская шкала введена в странах с недостаточно ещё развитой экономикой и со слабым администрированием налогов.

Принятие единой ставки налога на доходы физических лиц в свое время мотивировалось в России необходимостью легализации доходов граждан страны и увеличением объема налоговых поступлений в бюджет государств. Однако этот эксперимент практически не дал ощутимых результатов. Так, переход к плоской шкале налогообложения в России отнюдь не привел к выходу из «тени» значительных объёмов заработной платы. Если раньше, по оценкам, укрывали 36% доходов, то после введения – 32%. А по данным Владимира Уласа (представителя КПРФ), за прошедшие 8 лет коррупционная составляющая и теневая часть доходов увеличились и составляют где-то 20–25% валового внутреннего продукта. Причем уходят от налогов и утаивают их именно сверх- и очень богатые люди. Не выдержали проверки временем и доводы о том, что в Россию рекой хлынут иностранные инвестиции.

Введение плоской шкалы практически не отразилось на росте бюджетных доходов. К примеру, в России в 2008 г. доля подоходного налога в общих доходах консолидированного бюджета составила 10%, против 9,5% в 2001 г. (начала действия плоской шкалы налогообложения), в Украине соответственно – 15% против 14,4 % в 2004 г. А в некоторых странах это привело к недобору бюджетных доходов. Так, в Казахстане доля подоходного налога снизилась на 0,6%. А вот углубление пропасти между богатыми и бедными продолжает нарастать, что вызывает внутренний протест у основной части населения, ведет к социальной дестабилизации общества.

Так, если в России, до введения единой ставки подоходного налога, коэффициент фондов, характеризующий разрыв между богатыми и бедными слоями населения, составлял 13,7 раза, то в первом полугодии 2010 г. он возрос до 15,4 раза. Согласно данным Федеральной налоговой службы РФ, с 2005 г. по 2007 г. количество лиц с доходами свыше 1 млн. руб. увеличилось втрое (с 125,2 тыс. до 366,8 тыс. человек). Количество миллиардеров за тот же период выросло в 2,3 раза (с 283 до 655). В то время как уровень бедности в России продолжает расти. Только в I квартале 2010 г.

¹ С 1 января 2011 г. Украина переходит на слабопрогрессивную двухступенчатую шкалу.

он увеличился, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, на 2,7%, то есть почти на 3 млн. человек. При этом 1% населения получает около 40% совокупных доходов. Тогда как в США на долю 1% наиболее богатых приходится только 5% национального дохода.

В настоящее время в государствах Содружества значительная часть населения живет за чертой бедности, не имеет средств даже для самого элементарного существования (таблица 1).

Таблица 1

Уровень бедности в странах СНГ

	2009 год	
	тыс. человек	в % к численности населения
Азербайджан	970,1	10,9
Армения
Белоруссия	513	5,4
Казахстан	1295,6	8,2
Киргизия	1680,1	31,7
Молдавия	946,8	26,3
Россия ¹	20600,0	14,7
Таджикистан	3455,8	46,7
Украина	9844,0	21,4

¹Данные за I квартал 2010 г.

При этом следует иметь в виду одно важное обстоятельство. Несмотря на то, что, казалось бы, практически все налогоплательщики находятся в равном положении, имея возможность после уплаты налогов свободно распоряжаться 87% своего заработка, то есть якобы имеются признаки не только «экономической» справедливости применения плоской шкалы налогообложения (каждый вносит в бюджет равную долю своего заработка), но и «социальной» справедливости (наименее обеспеченный платит меньше), на самом деле это не так.

Кроме обязательных налоговых платежей, в бюджет каждый налогоплательщик совершает ещё один вид расходов, обязательность и всеобщность которого для любого физического лица исполняется даже строже, чем уплата налогов. Речь идет о затратах на жизнеобеспечение.

При действующей системе налогообложения бремя неизбежных платежей для наименее и наиболее обеспеченных слоев населения существенно разнится. Если сравнить налогоплательщиков с ежемесячными доходами 5, 30, 60 и 100 тыс. рублей, то, при соотношении их доходов 1:6:12:20, соотношение средств, остающихся у них после совершения неизбежных платежей (в свободном распоряжении), составляет соответственно

1:20:42:72, а бремя неизбежных платежей самого бедного (доход – 5 тыс. руб./мес., бремя – 76,6%) из приведённой выборки больше, чем самого богатого (доход – 100 тыс.руб./мес., бремя – 16,2%), в 4,7 раза.

Таким образом, предпринятая в государстве антисоциальная мера в виде плоской шкалы налогообложения была осуществлена в интересах небольшого паразитического слоя, наживающегося на разграблении национального богатства страны и ограблении собственного народа.

Система налогообложения доходов физических лиц, безусловно, должна стимулировать экономическую активность граждан, непосредственно влияющую на темпы экономического роста в стране. Но ситуация, когда с каждого заработанного рубля богатый может тратить по своему усмотрению в несколько раз больше, чем бедный, вряд ли отвечает принципам социальной справедливости.

Неприемлемый, с точки зрения социальной защищённости малоимущих, характер зависимости от уровня дохода доли, остающейся у налогоплательщика после совершения неизбежных платежей, свидетельствует о необходимости отказа от плоской шкалы налогообложения и перехода к прогрессивной.

Следует также иметь в виду, что в складывающихся условиях единственным средством пополнения бюджета и сокращения его дефицита является мобилизация дополнительных налоговых доходов для реализации программ по стимулированию занятости, а также в целях финансирования масштабных инфраструктурных проектов. Такой не востребуемый резерв – переход на прогрессивное налогообложение. По расчетам экспертов, в госбюджет России дополнительно могло бы поступить более 2 трлн. руб., или около 5% ВВП, что позволило бы покрыть дефицит бюджета и отказаться от внешних заимствований.

Кроме того, прогрессивная ставка обложения высоких личных доходов затрагивает в основном лиц, занятых предпринимательской деятельностью, топ-менеджеров. Для них высокие ставки налога на личные доходы снижают заинтересованность в увеличении доли дохода, направленной на потребление, и, соответственно, увеличивают заинтересованность в росте доли предпринимательского дохода, направленной на инвестирование в производство.

Таким образом, прогрессивное налогообложение личных доходов создает условия, способствующие росту производственных инвестиций, увеличению эффективности предпринимательской деятельности и будет препятствовать непроизводительному растрачиванию доходов на приобретение предметов роскоши, элитной недвижимости и престижное потребление.

Дополнительно к этому следует учитывать, что применение единой ставки (плоская шкала) в отношении одних видов доходов физических

лиц и переменной ставки (прогрессивная шкала) – для других – приведет к искажению характера налогового стимулирования.

В настоящее время, например, в России, помимо основной ставки 13% (п.1 ст. 224), в Налоговом кодексе предусмотрено применение следующих ставок НДФЛ:

35% – в отношении выигрышей и призов, страховых выплат по договорам добровольного страхования, процентных доходов по вкладам в банках, экономии на процентах при получении налогоплательщиками заёмных (кредитных) средств (п.2 ст.224);

30% – в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации (п.3 ст.224);

9% – в отношении доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов (п.4 ст.224);

9% – в отношении доходов в виде процентов по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 1 января 2007 года (п.5 ст.224).

Пересмотр указанных налоговых ставок представляется целесообразным производить с учётом следующих принципов.

Во-первых, следует разграничить доходы по характеру источника их получения. Для стимулирования экономической активности населения необходимо, чтобы налоговое бремя было минимально в отношении трудовых доходов и максимально в отношении немотивированных.

Во-вторых, следует учитывать государственный приоритет занятости и роста благосостояния граждан страны, т.е. налогообложение доходов резидентов Российской Федерации должно быть менее обременительным, чем налогообложение доходов нерезидентов.

Помимо этого, в России, на наш взгляд, единая ставка налога на доходы физических лиц вступает в противоречие с регрессивной шкалой единого социального налога (ЕСН). С 1 января 2010 г. ЕСН отменён, вместо него установлены прямые страховые взносы в три внебюджетных фонда – Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ и Фонд социального страхования РФ. В 2010 г. совокупный объём страховых взносов соответствовал ставке ЕСН в размере 26%, а с 2011 г. составит 34%.

С заработной платы до 415 тыс. руб. в год (34583 руб. в месяц) удерживается 26% налога, а с 2011 г. – 34%. С превышающей указанный порог суммы налог вообще не взимается. Таким образом, для большинства населения фактический налог на доходы будет составлять 13% НДФЛ плюс 34% ЕСН, что в сумме дает 47%. Для лиц с доходами в сотни тысяч рублей уплачиваемый налог равен всего лишь 13%.

Необходимо, чтобы регрессия ставок страховых взносов во внебюджетные фонды была тесно связана с прогрессией ставок налога

на доходы физических лиц. Для восстановления социальной справедливости представляется возможным введение 45%-ной ставки налога на доходы наиболее обеспеченной группы граждан.

В России не только оппозиция, но и представители разных уровней государственной власти и общественных организаций выступают за применение прогрессивной шкалы налогообложения граждан.

Профсоюзы всегда уделяли большое внимание вопросу справедливого налогообложения, поскольку он напрямую связан с уровнем жизни граждан, и имеют солидарную позицию, суть которой можно свести к следующему: богатые стран СНГ должны платить повышенные налоги, беря тем самым на себя определённую долю социальной ответственности за граждан, имеющих более низкие доходы.

Исходя из этого, можно было бы предложить в России рассмотреть следующую шкалу налогообложения доходов физических лиц:

Таблица 2

Месячный доход	Ставки подоходного налога
До 15000 руб.	5%
15000 – 30000 руб.	10%
30000 – 1000000 руб.	13%
1000000 – 2000000 руб.	30%
свыше 2000000 руб.	45%

При этом следует установить необлагаемый налогом минимум не в виде зафиксированной суммы, а в размере прожиточного минимума, устанавливаемого в IV квартале года, предшествующего налогооблагаемому периоду. И применять налоговый вычет без ограничений ко всем группам населения.

Такая система налогообложения позволит освободить от уплаты налога наиболее бедные слои населения. Для лиц с доходами до 30 тыс. руб. в месяц налоговая нагрузка значительно уменьшится, для лиц с доходами от 30 тыс. до 1 млн. руб. – останется на прежнем уровне, и лишь для наиболее богатых слоев населения она в совокупности увеличится. Например, для лиц, имеющих доходы 2 млн. руб., подоходный налог вырастет примерно в два раза.

Применение прогрессивной шкалы позволит увеличить доходы не только федерального, но и региональных бюджетов, которые могут быть использованы для реализации социальных программ, направленных на улучшение качества жизни населения Российской Федерации.

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

**Справка о минимальной заработной плате и подоходном налоге
с физических лиц**

	Необла- гаемый налогом минимум	Минималь- ная ставка подоходного налога	Максималь- ная ставка подоходного налога	Число ступе- ней в шкале налого- обложения
	долл.США	процент	процент	раз
Аргентина		9	35	
Австрия	394	21	50	4
Бельгия		25	50	5
Бразилия		15	27,5	
Великобри- тания		0	50	3
Венгрия		18	36	2
Германия	830	15	45	4
Дания	615	38	59	3
Израиль		10	47	
Ирландия		20	45	2
Испания	398	24	43	5
Италия	124	23	43	4
Канада		15	29	
Китай		5	45	9
Люксембург	1056	0	38	17
Мексика		0	28	
Нидерланды		0	52	4
Норвегия		28	51,3	
Польша		19	40	3
Португалия	177	0	42	7
Сербия		10	20	
Словения		16	41	5
США		15	35	6
Турция		15	35	
Финляндия	1246	8,5	31,5	5
Франция	773	10	48	7
Швеция	958	0	56	3
Япония		5	40	

	Необлагаемый налогом минимум	Минимальная ставка подоходного налога	Максимальная ставка подоходного налога	Число ступеней в шкале налогообложения
	долл.США	процент	процент	
Болгария		10	1	
Румыния		16	1	
Словакия		19	1	
Черногория		15	1	

Приложение 2

Минимальная заработная плата и подоходный налог с физических лиц в регионе

	Минимальная зарплата	Необлагаемый налогом минимум	Минимальная ставка подоходного налога	Максимальная ставка подоходного налога	Число ступеней в шкале
	долл.	долл.	процент	процент	
Азербайджан	106	106	14	30	2
Армения	82	82	10	20	2
Белоруссия	133	91 ¹	12		1
Грузия			20		
Казахстан	102	102	10		1
Киргизия	11	Устанавливается по областям	10		1
Молдавия	47	55	7	18	2
Россия	142	13 ²	13		1
Таджикистан	18	18	13		1
Украина	112	55	15	17 ³	2

¹ Если месячный доход не превышает 505 долл. в месяц.

² Действует до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом, превышает 1325 долл.

³ С 1 января 2011 г. будет применяться к лицам, доходы которых превышают 1120 долл. в месяц.

РЫНОК ТРУДА И ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

В Киеве 14–15 декабря 2010 г. состоялась Международная трехсторонняя научно-практическая конференция «Рынок труда и государственная служба занятости в эпоху глобальных изменений и новейших вызовов». Конференция была приурочена к 20-летию со дня образования Государственной службы занятости Украины. В ней приняли участие руководители Министерства социальной политики Украины, Государственного центра занятости, Федерации профсоюзов и Федерации работодателей Украины, представители Верховной Рады Украины, МОТ, Роструда и ФНПР, научные работники и эксперты из Польши, России, Украины. От ВКП в конференции приняла участие заместитель генерального секретаря ВКП **Н.Д. Подшибякина**.

В приветствии первого заместителя министра социальной политики Украины **В.И. Надраги** было отмечено, что Государственная служба занятости играет немалую роль в формировании позитивных тенденций на рынке труда в Украине. Возобновление докризисного уровня занятости, исчисленного по методологии МОТ, можно ожидать уже к 2012 г. По данным Госкомстата, которые он привел в своем выступлении, численность занятого населения в первом полугодии 2010 г. увеличилась и составила 20,2 млн. человек, до 58,4% вырос уровень занятости населения, тогда как уровень безработицы снизился с 9,1 до 8,5%.

На сегодняшний день наиболее актуальным является решение проблем увеличения конкурентоспособности незанятых на рынке труда граждан, необходимость повышения квалификации работников и увеличение объемов их профессиональной подготовки, что должно происходить в соответствии с потребностями рынка. Он акцентировал внимание на том, что именно с этой целью, согласно опыту европейских стран, в Украине создаются учебные заведения на базе центров профессионально-технического образования, которые сегодня уже созданы в семи регионах.

Именно таким образом уже с 2008 г. в Украине реализуется Концепция государственной системы профессиональной ориентации населения. Около 2 млн. граждан ежегодно получают профориентационные услуги в центрах занятости, и около 1 млн. учащихся – поддержку в получении будущей профессии.

С приветствиями выступили также заместитель председателя ФПУ **С.М. Кондрюк**, председатель Совета Федерации работодателей Украины **Д.Н. Олийнык**, первый заместитель председателя Коми-

тета Верховной Рады Украины по вопросам социальной политики и труда **О.Б. Шевчук**, национальный координатор МОТ в Украине **В.И. Кострица**, представитель Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека **Н.И. Иванова**.

С докладом на конференции выступил директор Государственного центра занятости Украины, руководитель исполнительной дирекции Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы **В.М. Галицкий**. Он остановился на деятельности Государственной службы занятости Украины, которая была создана в декабре 1990 г. С вступлением в январе 2001 г. в силу Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» на Государственную службу занятости возложены функции исполнительной дирекции соответствующего страхового Фонда.

Государственная служба занятости – единственное в украинском обществе государственное учреждение, которое на принципах социального страхования бесплатно предоставляет широкий спектр услуг гражданам по содействию их занятости и работодателям – в обеспечении рабочей силой.

Сегодня социальные услуги Служба занятости предоставляет в 645 центрах занятости по всей территории страны. За 20 лет деятельности службы занятости:

- внедрена система социальной защиты населения от безработицы на страховых принципах;

- организовано сотрудничество с профсоюзами и работодателями на принципах социального партнерства;

- разработаны и внедрены новейшие технологии в сфере предоставления социальных услуг, в том числе Единая информационно-аналитическая система службы занятости, включая Единый банк вакансий по всей Украине.

Статистика за 20 лет деятельности свидетельствует, что воспользовались услугами Службы занятости 25 млн. незанятых граждан; трудоустроено более 12 млн. соискателей; профессиональное обучение и навыки получили 2 млн. безработных; приняли участие в оплачиваемых общественных работах 4,3 млн. человек.

Если в начале 90-х годов при содействии Государственной службы занятости ежегодно работу находили 200 тыс. незанятых граждан, то теперь каждый год – около 1 млн. человек.

Новейшие технологии Государственной службы занятости являются передовым опытом обеспечения единых государственных стандартов в социальной сфере. Это – Единая технология обслуживания незанятого населения (ЕТОНН) и Единая информационно-аналитическая система (ЕИАС) Государственной службы занятости.

Главная цель внедрения таких технологий – создание условий для эффективного, оперативного удовлетворения потребностей соискателей и работодателей.

В конце 2002 г. на работу по ЕТОНН перешли все базовые центры занятости Украины. Это позволило повысить их пропускную способность, производительность труда работников, обеспечить реализацию концепции самопомощи клиентов, предоставления развернутой информации работодателям и населению.

Руководитель центра занятости убежден, что лучшая защита от безработицы – правильно выбранная профессия, которая сочетает в себе таланты личности и потребности рынка труда. Поэтому государственная служба занятости нацелена на раннюю профориентацию, которая предусматривает, в частности, ориентацию молодёжи на рабочие профессии, которые крайне необходимы на предприятиях Украины, на повышение их престижа, что поможет преодолению количественного и качественного дисбаланса на рынке труда.

В.М. Галицкий также отметил, что акценты в деятельности Службы занятости смещены от регулирования текущей ситуации на рынке труда к профилактике безработицы. В современных социально-экономических условиях повышение конкурентоспособности национальной рабочей силы – задача общегосударственного уровня. С этой целью Служба занятости осуществляет профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации безработных. Перечень профессий, по которым проходит обучение, постоянно расширяется и на сегодня составляет более 300 профессий и специальностей. Стоит задача: охватить обучением 20% безработных, при том, что до кризиса было 9%.

С целью оперативного удовлетворения потребностей экономики Государственная служба занятости, как было подчеркнуто, единственная в стране, которая создает сеть учебных заведений для взрослого населения. Такие центры профессионально-технического образования работают в Крыму, Днепропетровской, Ивано-Франковской, Львовской, Одесской, Ровенской и Харьковской областях. Соответствующие учебные центры создаются в Донецкой, Луганской и Сумской областях.

Продуктивной занятости, в частности, способствует поддержка государственной службы занятости предпринимательской инициативы безработных. Нарботан четкий механизм привлечения безработного населения к предпринимательской деятельности. Для организации безработными собственного дела Государственная служба занятости с 2001 г. оказывает помощь по безработице одновременно. За это время собственное дело начали 306,6 тыс. человек.

Государственной службой занятости разработаны и внедрены социальные услуги нового поколения:

автоматизированный подбор работы в общегосударственной базе вакансий, в частности при отсутствии клиента, в ночное время;
автоматизированный подбор работы при помощи компьютера свободного доступа (по технологии тач-скрин);

применение бесплатной системы SMS-сообщений (номер 730) для подбора подходящей работы;

предоставление информации средствами бесплатной Информационно-справочной интерактивной многоканальной телефонной системы (0-800-50-50-60);

интернет-услуги (www.dcz.gov.ua), в том числе для размещения резюме соискателями и вакансий работодателями (www.trud.gov.ua);

размещение в школах по всей стране профориентационных терминалов (для учеников, учителей, родителей) «Живи и работай в Украине!», которые управляются с центрального сервера.

Страховым Фондом на случай безработицы обеспечивается постоянное увеличение минимальных социальных выплат безработным. За годы действия страховой системы, на случай безработицы, рост минимальных материальных гарантий безработным происходил более значительными темпами, с опережением роста других социальных гарантий в Украине. Так, размер минимального пособия по безработице, начиная с 2001 г., у застрахованных лиц увеличен в 13,1 раза, у незастрахованных – в 9,4 раза.

С 1 декабря 2010 г. минимальный размер пособия по безработице для застрахованных лиц составляет 700 гривен против 500 гривен в начале года. Для незастрахованных граждан, соответственно, размер пособия увеличился с 360 гривен до 500 гривен (85 долл., или 75% минимальной зарплаты). Расходы Фонда по выплате пособия по безработице являются защищёнными и финансируются в первую очередь.

Кредо Государственной службы занятости: «Работодатель – клиент №1». Работодатели в сотрудничестве со Службой играют несколько важных ролей. Они – социальные партнёры в вопросах реализации политики занятости; клиенты, требующие содействия в решении вопросов по подбору кадров; плательщики взносов в страховой Фонд, которые частично формируют его финансовые ресурсы (для справки: Служба занятости предоставляет работодателям более 20 социальных услуг).

На современном этапе социально-экономического развития страны одним из самых перспективных направлений сотрудничества Государственной службы занятости с работодателями является экономическое стимулирование работодателей всех форм собственности к трудоустройству безработных. Предоставления дотации работодателю – двойная социальная услуга: для работодателя обеспечивается

компенсация заработной платы работника, для соискателя – реальное место работы.

В 2010 г. в Украине внедрён механизм обеспечения молодёжи, которая обратилась в Государственную службу занятости после окончания учебного заведения, первым рабочим местом путем предоставления дотации работодателю. В течение января–ноября 2010 г. за счёт предоставления дотации в целом было трудоустроено 50 тыс. человек.

Безусловное признание результатов деятельности Государственной службы занятости Украины на международном уровне – принятие в августе 2003 г. в члены Всемирной ассоциации служб занятости – *World Association of Public Employment Services* (WAPES). В честь 20-летия Государственной службы занятости была торжественно открыта обновленная экспозиция, на которой представлена история создания Государственной службы занятости.

В выступлениях других участников конференции были освещены проблемы современного рынка труда в Польше, России, Украине, странах СНГ и мира в целом.

Заместитель генерального секретаря ВКП **Н.Д. Подшибякина** в своем выступлении высказала необходимость создания новой модели развития, экономически эффективной и социально справедливой. Было отмечено, что в ряде стран Содружества выдвинуты и решаются задачи, связанные с процессами модернизации. Но модернизация – это не только разработка новых технологий, но и их массовое внедрение в производство. На Западе доля технологических факторов в стоимости конечной продукции варьирует от 30 до 60%. В странах же СНГ на большинстве предприятий люди трудятся на устаревшем оборудовании, применяя устаревшие технологии. Для того, чтобы быть конкурентоспособными на мировом рынке, здесь нужна высокотехнологичная индустрия. И если соответствующие программы в государствах Содружества будут реализовываться, то это отразится и на рынке труда.

На конец октября 2010 г. уровень безработицы, по данным служб занятости, составил в целом по СНГ 1,7% экономически активного населения, или 2,3 млн. человек. По методологии МОТ, эти цифры несколько выше: 6,6% численности экономически активного населения, или примерно 9 млн. человек, в том числе в Азербайджане – 6%, Армении – 16,4, Казахстане – 5,6, Кыргызстане – 8,4, Молдове – 7,0, России – 6,6, Таджикистане – 7,4, Украине – 8,5%. Как видно, безработица достаточно высокая. Но мы понимаем, что это ситуация после кризиса, а безработица является, как известно, самым длительным остаточным явлением.

При этом государства Содружества немало сделали, чтобы купировать усиление напряжённости на рынке труда, включая широкое

применение общественных работ, поддержку неполной занятости и другое. Из госбюджетов выделялись значительные средства. Новые рабочие места создавались, но их было мало.

Сейчас в ряде стран СНГ поставлена задача по смещению акцента в мерах по стабилизации ситуации на рынке труда в сторону повышения качества трудовых ресурсов, формирования эффективной занятости, создания новых достойных рабочих мест. Восстановление старой структуры занятости противоречило бы общей линии на повышение производительности труда, на избавление от неконкурентоспособных и устаревших производств.

Но, в случае перехода от политики консервации занятости к политике стимулирования создания новых качественных рабочих мест, безработица еще больше возрастет. В этих условиях политика должна быть направлена на *поддержку высвобождаемых работников*, поскольку этот процесс является *вынужденным элементом модернизационной политики*.

В этой связи прежде всего следует добиваться серьезного повышения пособий по безработице на основе системы страхования. С одной стороны, это остановит провал совокупного спроса населения, с другой – не будет способствовать раздуванию неэффективных сфер занятости и маргинализации общества. К тому же увеличение пособий, на наш взгляд, выглядит более честным, чем тоже недешевое создание фиктивной занятости. В большинстве государств СНГ следует также настаивать на разумном увеличении срока выплаты пособия по безработице.

Важным направлением поддержки безработных должно стать активное вовлечение людей в различные образовательные проекты, нацеленные на профессиональную переподготовку или повышение квалификации. Необходимо переходить от установки «работа прежде всего» к принципу «сначала обучаем» и к программам приобретения трудового опыта. Надо предлагать ищущим работу приобрести «новые умения для новой работы» на время внедрения модернизационных проектов.

Это предполагает увеличение финансирования программ поддержки безработных и их переобучения. Добиться такого увеличения будет непросто. Но если модернизация осуществляется для людей, то делать это нужно.

Еще одна проблема, которая была освещена в выступлении, – это целесообразность усиления гибкости рынка труда в условиях глобальных перемен и инновационного развития.

К сожалению, здесь в странах СНГ появляются недопустимые перекосы. Достаточно вспомнить недавнее предложение Российского союза промышленников и предпринимателей по изменению трудо-

вого законодательства в части введения 60-часовой рабочей недели, расширения сферы срочных трудовых договоров, внедрения гибких форм занятости, снятия ряда социальных гарантий. Это вызов всему российскому и международному профсоюзному движению. Пробный шар запущен, и профсоюзы дадут этому решительный отпор.

Но нельзя не видеть, что глубокие изменения, происходящие в мире труда, привели к возникновению новых форм отношений, которые не всегда укладываются в параметры трудовых. Несмотря на то, что повысилась гибкость рынка труда, это привело также к росту числа работников, тип занятости которых не определён и которые поэтому находятся вне сферы защиты.

Среди неустойчивых (атипичных) форм занятости можно назвать: привлечение рабочей силы через кадровые агентства или посреднические фирмы по подбору персонала (лизинг персонала);

передача сторонним организациям определенных функций, не являющихся для предприятия профильными (аутсорсинг), с сокращением соответствующих подразделений у себя;

выведение компанией части своих работников за рамки штата (увольнение) и перевод их в кадровое агентство, которое заключает с ними трудовые договоры (аутстаффинг), но по факту они продолжают работать в прежней компании;

надомная работа, включая развитие рынка «фрилансеров» (удаленный работник) и коворкинг-центров.

И этот перечень можно продолжить.

В качестве примера были рассмотрены лизинг, аренда персонала, субподряд рабочей силы. Указанные формы в странах СНГ получили название «заёмный труд». Автор привел аргументы невозможности применения такой формы занятости на современном этапе в регионе.

Оказание услуг по сдаче персонала для выполнения работ предприятию-пользователю является видом предпринимательской деятельности, приносящим доход. Сегодня объем, например, российского рынка услуг по подбору заёмных работников, оценивается приблизительно в 100 млн. долл. Конечно, это очень лакомый кусок для бизнеса, и он будет лоббировать легализацию этой деятельности.

Так произошло и с проталкиванием законопроекта о частных агентствах занятости (ЧАЗ). Когда ФНПР на Трёхсторонней комиссии выступила против принятия в России такого закона, то ЧАЗы обратились в межпарламентские ассамблеи СНГ и ЕврАзЭС. И такие законы там были приняты, ведь никто не оспаривает роль ЧАЗов на рынке труда. Но, по требованиям профсоюзов, и в ЕврАзЭС, и в СНГ из текста законопроектов было исключено использование заёмного труда, гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях. В ЕврАзЭС,

по настоянию ВКП, была предусмотрена также бесплатность услуг по трудоустройству для безработных, как это предусмотрено Конвенцией МОТ №181. В СНГ вопрос о бесплатности был отнесен к компетенции национального законодательства.

При этом нельзя не видеть, что растущая гибкость рабочей силы и расширение сферы применения заёмного труда ведут к ухудшению условий занятости и к росту бедности. Предприятие – пользователь рабочей силы избегает предписанных трудовым законодательством обязанностей в отношении этих работников, выводит их из сферы действия соглашений и колдоговоров.

Проведенные в мире исследования подтвердили универсальную важность концепции именно трудовых отношений, на которой, в основном, базируются системы социальной защиты трудящихся. В промышленно развитых странах трудовые отношения являются не просто преобладающими, но они доказывают свою прочность, несмотря на упорные сообщения о том, что крупные изменения в трудовых отношениях привели к уменьшению стабильности и к большей гибкости в отношении количественного состава.

В целом появившиеся новые формы занятости – разные, они могут означать различные виды отношений, особенно с точки зрения правовых последствий, и по этой причине на данном этапе необходимо провести их четкое разделение. Думается, те формы, которые не выходят за рамки трудовых отношений, должны получить широкое развитие и создавать необходимую гибкость рынка труда и одновременно обеспечивать защиту наёмных трудящихся. В то же время должен быть поставлен заслон для тех форм занятости (пример тому – заёмный труд), которые приводят к её ухудшению и к снижению социальной защищенности работника.

И основная сложность будет заключаться здесь в поиске баланса между экономической и социальной эффективностью функционирования рынка труда. С одной стороны, будет усиливаться необходимость гибкости рынка труда; с другой стороны, необходимо обеспечить работников защитой и безопасностью.

На конференции работали три секции: «Развитие человеческого капитала как приоритет социально-экономической политики государства», «Особенности социального диалога при формировании социально-трудовых отношений в постлекризисный период», «Пути повышения функциональной эффективности государственной службы занятости в современных условиях».

По итогам работы конференции были приняты Рекомендации.

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ

1–4 ноября 2010 г. Международная конфедерация профсоюзов железнодорожников и транспортных строителей совместно с профсоюзом железнодорожников Венгрии, при поддержке Фонда имени Фридриха Эберта, провели в г. Будапеште конференцию «Влияние процессов реформирования железных дорог на социальную политику, деятельность профсоюзов, их структуру и возможности защиты интересов железнодорожников».

О дискуссии на конференции, об опыте работы венгерских коллег рассказывает

Геннадий КОСОЛАПОВ,
генеральный секретарь МКПЖ

Профсоюз железнодорожников Венгрии (ПЖВ) занимает особое положение в региональном профдвижении стран Центральной и Восточной Европы. Он был инициатором создания в 1994 г. Постоянной конференции профсоюзов железнодорожников (ПКПЖЕ) этих стран для обмена опытом работы по экономической, социальной и правовой защите железнодорожников, выработке общих подходов противодействия технократическим формам реструктуризации железнодорожного транспорта. Сейчас членами Конференции являются профсоюзы железнодорожников Албании, Болгарии, Венгрии, Македонии, Польши, Румынии, Сербии, Словакии, Украины, Хорватии и Чехии.

Совет Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников и транспортных строителей принял курс на развитие сотрудничества с ПКПЖЕ. В пользу такого сотрудничества свидетельствует сходство многих проблем, стоящих перед трудящимися и профсоюзами отрасли в странах, и наличие постоянных связей между железными дорогами, где действуют профсоюзы, входящие в ПКПЖЕ и МКПЖ.

Дискуссии на конференции велись по вопросам влияния реформ железных дорог на социальную политику, а также на деятельность и структуру профсоюзов.

С докладами выступили **Роде К.** (Rode Clemens) – региональный координатор по трудовым отношениям и социальному диалогу в Центральной и Восточной Европе Фонда Ф. Эберта, **Косолапов Г.** – генеральный секретарь МКПЖ, **Шимон Д.** (Simon Dezső) – председатель ПЖВ, **Карачонь С.** (Karácsony Szilárd) – заместитель председателя ПЖВ, **Бююкзاده С.** (Азербайджан), **Даниелян А.** (Армения), **Мазитов Р.** (Киргизия), **Висан П.** (Молдова), **Черногаев С.** (Россия), **Лесько В.** (Украина).

Железные дороги составляют основу транспортного комплекса государств СНГ и Балтии. В среднем доля железных дорог составляет 60–85% грузовых и 40–45% пассажирских перевозок.

В странах СНГ и Балтии прослеживается устойчивая тенденция разгосударствления железных дорог. Государственными предприятиями они остаются в шести странах – Белоруссии, Киргизии, Молдавии, Таджикистане, Туркменистане, Украине. В 9 странах акционированы – в Азербайджане, Армении, Грузии, Казахстане, Латвии, Литве, России, Узбекистане и Эстонии. В Армении дорога по концессионному соглашению перешла в управление ОАО «РЖД», таким образом, российские железные дороги фактически стали транснациональной компанией.

На сети работают более 12000 частных компаний, которые перевозят большую часть высокодоходных грузов, владеют почти 60% вагонного парка. За годы реформирования более чем на 20% снижена численность персонала, растет интенсивность труда. Расширяется применение аутсорсинга. Новые работодатели зачастую препятствуют созданию в этих компаниях профсоюзных организаций, заключению коллективных договоров.

Конструктивное взаимодействие железнодорожных администраций и профсоюзов позволяет в целом сохранять управление социальной политикой и стабильность. Но, тем не менее, в Эстонии было 4 забастовки. Профсоюз Украины в 2009 г. и 2010 г. вступал в трудовой спор с Правительством и с руководством железных дорог страны. Важнейшую составляющую своей работы профсоюзы видят в заключении отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Общим для всех стран стали кризисные явления в экономике, что негативно сказалось на работе железных дорог. Кризис продемонстрировал лучше, чем любая резолюция, правоту профсоюзного движения, которое требовало эффективного глобального и государственного регулирования, боролось с энтузиастами неконтролируемых рыночных сил.

К сожалению, ошибки либеральных экономистов признаны ценой потерь миллионов рабочих мест, сбережений, доходов и пенсий. Взаимодействие профсоюзов железнодорожников с работодателями

способствовало предотвращению массовых сокращений и ухудшения положения трудящихся.

Так, мониторинг МКПЖ показал, что в 2009 г. в условиях неполной занятости работали железнодорожники в Азербайджане, Кыргызстане, Молдавии, России, Таджикистане и Украине, в ряде стран эту меру вынуждены применять и сейчас. Сокращались зарплаты в Казахстане и Литве.

Подобные меры позволили сохранить, по оценкам Конфедерации, более 160 тыс. рабочих мест на железных дорогах стран СНГ и Балтии. Несмотря на кризис, новые коллективные договоры подписаны на хороших условиях профсоюзами Белоруссии, Казахстана, Литвы и Молдовы. В 2010 г. практически во всех странах СНГ и Балтии есть тенденция роста перевозок.

Доклад Роде К., посвященный причинам кризиса и перспективам железнодорожных перевозок, доклады венгерских коллег позволили представителям профсоюзов стран СНГ лучше понять организационно-правовые изменения, произошедшие на железных дорогах ЕС и в работе профсоюзов.

Профсоюз железнодорожников Венгрии (ПЖВ) был образован в 1896 г. Сейчас насчитывает около 25 тыс. членов – 13 тыс. работающих и 12 тыс. пенсионеров. Реформирование железнодорожного транспорта Венгрии началось в 1992 г. В настоящее время все железнодорожные предприятия объединены в холдинг смешанного типа, в который входят 68 предприятий, среди них компании – грузовая (продана железной дороге Австрии), пассажирская, тяги, инфраструктуры и т.д. До реформирования в отрасли трудилось 120 тыс. человек. Сейчас около 50 тыс. работников.

До 1990 г. на железнодорожном транспорте Венгрии был единый профсоюз. Создание организаций профсоюза в вертикальных структурах способствовало выделению их в отдельные профсоюзы (например, так был создан профсоюз машинистов и ряд других).

В настоящее время в холдинге действуют 17 профсоюзов, 5 наиболее крупных входят в состав представительного органа работников по заключению коллективных договоров. Не все профсоюзы имеют своих членов на 68 предприятиях холдинга. Например, профсоюз железнодорожников Венгрии имеет членов профсоюза на 67 предприятиях холдинга и 3 в государственных учреждениях (бывшие железнодорожные больницы).

Основная деятельность профсоюза состоит в социально-экономической защите его членов. Коллективные договоры в отрасли ежегодно заключаются 68 работодателями и представителями пяти основных профсоюзов. Отраслевое соглашение не принимается из-за отсутствия общей позиции профсоюзов. ПЖВ участвует в заключе-

нии коллективных договоров на 67 предприятиях. Переговоры ведут специалисты профцентра, каждый коллективный договор подписывает председатель профсоюза. Все договоры (за исключением пяти) сильно отличаются по своим гарантиям. Переговоры начинаются за два месяца до истечения срока действия договора и происходят в очень сложной обстановке, особенно в дочерних обществах, так как работодатели постоянно стремятся снизить гарантии. На проведение переговоров влияет политическая ситуация, например, ежегодно правительством поднимается вопрос об отмене бесплатного проезда железнодорожников. В конце каждого года подписывается отдельный договор о порядке повышения заработной платы на будущий год.

Отдельно заключается договор по гарантиям пенсионерам. В настоящее время он принят на три года. Основной коллективный договор подписывается только после принятия договора по пенсионерам. По договору, пенсионеры получают 120 млн. форинтов (585 тыс. долл.) в год на отдых; фонд поддержки пенсионеров составляет 25 млн. форинтов (120 тыс. долл.) в год; для 200 профсоюзных организаций пенсионеров работодателем предоставлены офисы.

Кризис сильно повлиял на экономику предприятий. Заработная плата снижалась за счёт уменьшения премиальных выплат. Средняя заработная плата в холдинге 1060 долл. (218 тыс. форинтов), минимальная – около 400 долл.

В профсоюзе – двухуровневая структура: 226 первичных организаций на предприятиях (грузовой, общественный транспорт, обслуживание, тяги, заводы, офисы, институты, организации здравоохранения и многие другие компании в железнодорожном секторе и др.). Руководящие органы – Исполнительный комитет, председатель профсоюза, президиум Исполкома. В ПЖВ 7 региональных представительств (соответствуют административно-территориальному делению Венгрии). В них работает по 2 освобождённых работника, которые занимаются финансами (профвзносами) и правовыми консультациями. Региональные центры располагаются в зданиях, принадлежащих железной дороге, и финансируются Исполкомом профсоюза. В структуре профцентра 9 отраслевых представительств. Созданы комитет по работе среди женщин и молодёжный комитет, организация пенсионеров. По мнению венгерских коллег, молодежи в профсоюзе недостаточно. В других профсоюзах на железнодорожном транспорте организаций пенсионеров нет, поэтому члены других профсоюзов, уходя на пенсию, часто вступают в ПЖВ, который активно защищает интересы пенсионеров-железнодорожников.

В 2002 г. профсоюз построил собственный 6-этажный офис с залом для заседаний на 40 мест. В профцентре работают 28 сотрудников.

В профсоюзе состоит около 60% работающих в отрасли, в основном рабочие, а в целом в Венгрии юнионизировано около 30% работников. В организациях при 1300 членов профсоюза работают освобождённые председатели, которые являются работниками предприятий и получают заработную плату в размере 70% от уровня оплаты руководителя предприятия. Всего в профсоюзе около 3000 активистов. Выборные работники избираются на 4 года, но не более чем на два срока. Ограничений по возрасту нет. Выборным работникам предоставляются помещения на предприятии, средства связи, оргтехника, канцелярские принадлежности, средства для обеспечения их работы и др.

Обучение профсоюзных активистов в основном проводят силами своих специалистов. Ежегодно на трёхдневных семинарах, на базе отдыха на Балатоне, обучается 250–300 активистов профсоюза вопросам мотивации, привлечения в профсоюз новых членов.

Ежемесячно выпускается профсоюзная 32-страничная газета в форме журнала формата А4, которая доставляется на рабочее место каждого члена профсоюза, ее тираж – 15,5 тыс. экземпляров.

В Венгрии существуют специальные компании, которые объединяют отдельные фирмы и предприятия в специальные дисконтные (бонусные) сети, взаимно предоставляющие скидки клиентам на свои товары и услуги. Профсоюз заключает с подобной компанией договор, по которому каждому члену профсоюза выдается дисконтная карта, обеспечивающая скидки во многих магазинах, в страховых компаниях, на мобильную связь, на автозаправках и т.д. от 5 до 20 % (в перечень входит более 14 тыс. адресов по всей стране). Например, по дисконтной мобильной связи члены профсоюза между собой могут разговаривать бесплатно.

Профсоюзный бюджет формируется из членских взносов и отчислений работодателей. Взносы работающих членов профсоюза – 1% от заработка, для пенсионеров – 0,5% от минимальной пенсии. В первичной организации остается 45%, Исполкому профсоюза перечисляется 45%, 10% – в фонд солидарности. Из фонда солидарности выплачивается материальная помощь в связи с трагическими событиями (смерть члена профсоюза или членов его семьи), издается газета, выпускаются дисконтные карты.

По венгерскому законодательству, работодатель обязан предоставлять профсоюзным активистам ежемесячно для работы с 3 членами профсоюза 2 часа рабочего времени. По коллективному договору, активистам предоставляется 2,8 часа. Профсоюзом и работодателем ведется учёт времени отвлечения активиста на профсоюзную деятельность (конференции, обучение, переговоры). За неиспользованное время работодатель перечисляет профсоюзу денежную компенсацию, которая в совокупности примерно равна половине членских взносов.

По мнению венгерских коллег, основными вызовами профсоюзному движению сейчас являются:

осложнение социальной политики и гарантий в железнодорожном комплексе при его фрагментации, расширение практики применения аутсорсинга;

подрыв основ коллективно-договорного регулирования трудовых отношений внедрением системы так называемого кафетерия;

профсоюзный плюрализм, который стал препятствием эффективной работы профсоюза, требуя больших усилий и отвлечений на конкурентную борьбу с другими профсоюзами при продвижении своих представителей на выборах в производственные советы 67 предприятий железнодорожного комплекса.

Отдельное заседание было посвящено опыту внедрения принципов «кафетерия» для социальных льгот, где с докладами выступили заместитель председателя ПЖВ **Мелег Я.** (Meleg János) и первый заместитель председателя Роспрофжела **Черногаев С.**

Созданные компаниями и профсоюзами системы коллективно-договорных гарантий и льгот в последние годы эволюционируют, переходя к сложным формам, требующим значительных ресурсов для управления ими. Тенденция особенно усилилась в последние годы, поскольку государства почти повсеместно начинают отказываться от предоставления централизованных льгот всем членам общества, перераспределяя функции управления социальными гарантиями и льготами между государством и частным сектором. Одной из форм предоставления адресных социальных льгот и гарантий стала применяемая в ряде компаний Европы и СНГ, в том числе на железных дорогах Венгрии и в ОАО «РЖД», система «кафетерия».

Современные теории управления персоналом определяют принцип «кафетерия» как систему гибкого материального вознаграждения, при которой сотрудники организации выбирают для себя различные формы стимулов (например, заработная плата сверх норм тарифного договора, социальные услуги, различные варианты рабочего времени и т.д.). На каждого работника администрация организации заводит специальный счёт и резервирует определенную сумму денег для оплаты установленного объема социальных льгот.

Разработчики системы считают, что это обеспечивает работнику возможность приобретения более предпочтительных для него льгот, а предпринимателю – контролировать расходы на социальные выплаты. Предприниматель выигрывает от организации системы дополнительных выплат и за счёт того, что фонды социального развития освобождаются от налогов и могут быть использованы для самофинансирования пред-

приятия. Полагают, что ориентированные на сотрудников социальные услуги организации должны:

- помогать приводить в соответствие желания сотрудников с целями организации;

- способствовать отождествлению сотрудника со своей организацией; сохранять или же повышать производительность и готовность к работе сотрудника;

- социально защищать сотрудника и дополнять по необходимости предоставляемые в законном порядке социальные услуги;

- поощрять собственную инициативу сотрудника при решении его проблем;

- улучшать атмосферу в организации;

- создавать у сотрудников и у общественности положительное представление об организации.

В то же время, при системе выбора вознаграждения по принципу «кафетерия», общая стоимость льгот повышается из-за дополнительных административных накладных расходов. Другая проблема заключается в необходимости просвещения работников в вопросах выбора гарантий и льгот, их потенциального значения для работников в будущем и настоящем.

Принципиальная разница коллективного договора и системы «кафетерия» в том, что гарантиями коллективного договора можно воспользоваться при наличии на то достаточных оснований. А «кафетерий» действует как определённый мотивационный механизм повышения производительности труда, привлечения и удержания персонала, формирования новой корпоративной культуры, развивающей ответственность.

«Меню кафетерия», по оценке Роспрофжела, – это заработная плата, выданная в натуральном, неденежном, выражении, а коллективный договор – система коллективного страхования.

В Венгрии, несмотря на противодействие профсоюза, система «кафетерия» социальных услуг была введена на железных дорогах в 2004 г. по предложению работодателя и на основании следующих аргументов:

- распределение социальных услуг будет справедливым для всех работников;

- будут предоставляться необходимые работнику социальные услуги и по его желанию;

- объекты социальной сферы будут бороться за то, чтобы работники воспользовались услугами именно у них, и таким образом будут развиваться спортивные комплексы, базы отдыха и дома культуры.

Существующим тогда в Венгрии законодательством поддерживалось введение на предприятиях системы «кафетерия» налоговыми льготами по многим видам услуг.

По итогам проведённого анкетирования многие члены профсоюза высказались за введение данной системы.

Профсоюзу пришлось согласиться с мнением своих членов, и был подписан договор по введению системы «кафетерия» на сумму 180 тыс. форинтов в год для каждого работника (от директора до уборщицы) (приблизительно среднемесячная зарплата работников за год).

По этой системе сам работник в начале года на указанную сумму формирует свой социальный пакет в виде талонов на определенный вид услуг. Наиболее популярными среди работников являются: дорогостоящее лечение (зубопротезирование), отчисления в пенсионный фонд, горячее питание, интернет-услуги, платное обучение, мобильная связь, покупка одежды. Есть возможность не пользоваться социальным пакетом два года и в конце третьего получить ссуду на строительство жилья.

Работники практически не пользуются талонами на спорт и отдых, на посещение театров, концертов.

Постепенно объекты социальной сферы (дома отдыха и спортивные учреждения) становились убыточными, невостребованными, закрывались и продавались, что, по мнению профсоюза, и было основной целью работодателя от введения системы «кафетерия». В настоящее время на грани краха находятся дома культуры. Расходы работодателя при переходе на систему «кафетерия» не увеличились. Кроме этого, получена прибыль от продажи объектов социальной сферы.

Ежегодно профсоюз проводит переговоры по системе «кафетерия», стараясь договориться о повышении суммы предоставляемых услуг. В 2010 г. средняя сумма – 270 тыс. форинтов (1350 долл.), в дочернем обществе, занимающимся перевозкой грузов, – 320 тыс. форинтов (1560 долл.). В 2011 г. предполагается введение банковской карточки, которую можно будет использовать для оплаты расходов по «кафетерии».

С наступлением кризиса был отменён ряд льгот по налогообложению социальных услуг, и теперь налогом не облагается только часть суммы на горячее питание. В этих условиях для работника не имеет значения, будет ли он получать денежную компенсацию за услугу, или на эту сумму ему просто увеличат зарплату, так как всё облагается одним налогом. Возможно, работодателями в дальнейшем будет увеличена зарплата на величину социальных услуг, поскольку система «кафетерия» является жизнеспособной при налоговых льготах на выплаты по ней.

На железных дорогах России в 2008 г. была принята Концепция оптимизации системы социальной поддержки персонала (ССПП) ОАО «РЖД» на 2008–2012 годы. Она систематизирует ныне действующие в компании льготы и гарантии и разделяет их на пять составляющих: социальные гарантии по законодательству; компенсации, связанные с характером

работы; дополнительные денежные выплаты; корпоративный социальный пакет и индивидуальный социальный пакет. Наполнение первых трёх составляющих следует из их названий, а корпоративный социальный пакет включает льготы и гарантии, направленные на заботу о работоспособности сотрудника, на социальную защиту, на приверженность компании.

Индивидуальный соцпакет состоит из базового индивидуального соцпакета, адресной корпоративной поддержки, компенсируемого соцпакета («кафетерий»). Базовый соцпакет одинаков для всех работников и включает гарантии добровольного медицинского страхования работников, проезд на железнодорожном транспорте раз в год на поездах дальнего следования, годовой проездной билет на поездах пригородного сообщения. Адресная корпоративная поддержка предоставляется на долевых с компанией началах и включает гарантии обучения по инициативе работника и/или руководства в сторонних организациях; корпоративную поддержку на приобретение жилья; негосударственное пенсионное обеспечение через НПФ «Благосостояние»; санаторно-курортное лечение; летний отдых детей.

Все ранее рассматриваемые гарантии и льготы в основном традиционны и устанавливались нормативными актами компании и коллективным договором. Наибольшие изменения произошли в принципах установления компенсируемого соцпакета (КСП), что вызвало большие дискуссии с профсоюзом. В основу КСП положен принцип «кафетерия», когда устанавливаются лимит средств и перечень льгот, на которые эти средства могут быть потрачены. В 2009–2010 годах система тестировалась на ряде железных дорог как пилотных полигонах, в 2011 г. намечено её внедрение на всей сети железных дорог России.

В этой связи поучителен опыт венгерских коллег при внедрении системы «кафетерия», когда профсоюз взял на себе переговоры с работодателями по видам гарантий в «кафетерии», при повышении суммы предоставляемых услуг, при проведении разъяснительной работы в коллективах, по их выбору.

Прошедшая конференция, ход дискуссий в очередной раз показали сходство подходов к реформированию железных дорог в разных странах, необходимость развития взаимодействия между профсоюзами железнодорожников Европы и СНГ. По итогам встречи в Будапеште было намечено начать подготовку совместной конференции профсоюзов железнодорожников стран Центральной и Восточной Европы, СНГ и Балтии в Кишинёве в сентябре–октябре 2011 г. Члены делегаций пришли к единому мнению о важности участия в её работе представителей структур Евросоюза и СНГ, Фонда Ф. Эберта, ВКП, Международной (МФТ) и Европейской (ЕФТ) федераций транспортников. Конференция позволит на региональном уровне обсудить реализацию глобальной программы: «Крепкие профсоюзы – устойчивое развитие транспорта».

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИИ – НА СЛУЖБУ ПРОФСОЮЗНОМУ ДВИЖЕНИЮ

Как сегодня развиваются сайты печатных изданий и каким образом это может помочь прессе – эти и другие вопросы обсудили участники прошедшего в Киеве семинара «Размещение интернет-страницы печатного СМИ в Интернете. Привлечение новой аудитории», организованного Федерацией профсоюзов Украины и Украинским журналистским фондом.

Представители газет из 15 областей Украины – редакторы, журналисты, интернет-журналисты и профессиональные тренеры делились опытом по актуальной проблеме – как сделать интернет-страницу популярной и не уменьшить тираж печатной версии газеты.

На одновременной работе сайта и газеты, на основных моментах сотрудничества и на возможной конкуренции остановился **Денис Седлецкий** – заведующий отделом информационно-аналитической поддержки веб-портала ФПУ.

Информация из регионов в Интернет: как оценят её читатели и рекламодатели и размещение новых региональных печатных СМИ на общеукраинском уровне – такова была тема руководителя портала DELFI.UA **Дмитрия Крапивенко**.

Анализу рынка интернет-рекламы и того, какую нишу в ней могут занять региональные печатные СМИ, посвятил своё выступление исполнительный директор Украинской ассоциации интернет-рекламы **Андрей Заблоцкий**.

Интересный доклад об интернет-журналистике и её отличиях от традиционной был представлен главным редактором группы сайтов «Главред» **Сергеем Руденко**.

Участники семинара могли послушать лекции, пообщаться с видными специалистами по разработке и раскрутке интернет-СМИ, посмотреть их презентации, получить практический опыт привлечения новой аудитории на электронную страницу своей газеты или журнала.

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**

Горчаков В.П.,
Занько Н.П.,
Иванов В.Т.,
Кузяков П.В.,
Куприянов В.В.,
Можаев В.Е.



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



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

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

Подписано в печать 24.01.11. Формат 60×84¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.

Уважаемые читатели!

Электронная версия журнала
доступна на интернет-сайте
Всеобщей конфедерации профсоюзов
по адресу: <http://www.vkr.ru>

На сайте вы можете
также ознакомиться
с новостями из жизни
профсоюзов стран СНГ,
с аналитическими материалами
и документами.