



ВСЕОБЩАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL  
CONFEDERATION  
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES SYNDICATS

ORGANISATION  
INTERNATIONALE

# **ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ**

## **В HOMEPE:**

- Сообщения из членских организаций
- Алексей ПЕТРОВ. Забота о старшем поколении – наша почётная обязанность!
- Геннадий АРЖАНОВ.  
К вопросу об эффективности мотивации профсоюзного членства
- Социальное страхование в странах с развитой рыночной экономикой
- На съезде МОП трудящихся сельского и лесного хозяйства
- Профсоюзная панорама
- Идёт процесс объединения

**8 / 2011**



## **Взаимодействие Консолидация Профессионализм**

### **ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ ПРИ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОВЕТЕ СНГ**

13 июля в Москве состоялось очередное заседание Комиссии по экономическим вопросам при Экономическом совете СНГ, которое прошло под председательством полномочного представителя Республики Таджикистан в Комиссии **Файзулло Холбобоева**. В заседании приняла участие заместитель генерального секретаря ВКП **Наталья Подшибякина**.

Рассмотрение хода выполнения Плана мероприятий по реализации первого этапа (2009–2011 гг.) Стратегии экономического развития СНГ на период до 2020 г. показало, что указанный период характеризовался усилением внимания к развитию и расширению дальнейшего сотрудничества. Подавляющее большинство мероприятий выполняется в намеченные сроки, включая совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в социальной сфере и обеспечивающей гарантии гражданам государств СНГ.

Анализ хода выполнения Плана первоочередных мероприятий по реализации Концепции сотрудничества государств – участников СНГ в сфере энергетики свидетельствовал, что практически все мероприятия контролируются государствами, выполнены или находятся в процессе выполнения.

Участники заседания рассмотрели проект плана мероприятий межрегионального и приграничного сотрудничества на 2012–2015 гг. Следует отметить, что восемь лет назад (2004 г.) была принята Концепция межрегионального и приграничного сотрудничества и План по её реализации до 2010 г. Сегодня сама Концепция нуждается в обновлении, но работы в области указанного сотрудничества важно продолжить, они востребованы самой жизнью. В связи с указанным, до появления новой редакции Концепции, было предложено утвердить соответствующий план. Представленный проект содержит семь разделов (более 100 мероприятий), направленных на торгово-экономическое сотрудничество, сотрудничество в сфере рационального и безопасного использования природных ресурсов и охраны окружающей среды, в сфере регулирования миграции населения и рынка труда, научное и гуманитарное сотрудничество, сотрудничество в сфере туризма, правоохранительной деятельности, по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. План будет доработан с учётом поступивших предложений на специально собранной рабочей группе.

Предметом обсуждения стали также проекты соглашений: о сотрудничестве государств СНГ в области обеспечения информационной безопасности; о взаимном признании аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по оценке (подтверждению) соответствия; Сводный перечень конкурентоспособной продукции, предлагаемой производителями государств Содружества; подготовка кадров в сфере научно-технической информации, ряд других вопросов.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ПРОФСОЮЗЫ РЕЗКО ОСУЖДАЮТ  
ОТНОШЕНИЕ МИНОБОРОНЫ РОССИИ  
К ПРЕДПРИЯТИЯМ И ТРУДЯЩИМСЯ**

Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков** и председатель Ассоциации российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности **Андрей Чекменев** выступили с Заявлением по проблеме финансирования государственного оборонного заказа.

В Заявлении говорится:

«Ассоциация российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности и Федерация независимых профсоюзов России выражают принципиальное несогласие с заявлениями чиновников Министерства обороны РФ о том, что закупка российского вооружения не производится из-за якобы обоснованно завышенных цен.

Мы располагаем информацией о целенаправленном занижении заработной платы работников оборонных предприятий при закупке продукции оборонного назначения. На предприятиях при согласовании заработной платы в цене Государственного оборонного заказа (ГОЗа) в 2011 году Министерство обороны РФ предлагает снизить уровень заработной платы по сравнению с 2010 годом на 15–20%. При этом

не учитывается средняя зарплата на предприятии по действующему коллективному договору, средняя зарплата в регионе, не в полной мере учитывается рост цен на металл, сырье, комплектующие и энергоносители.

Например, в Москве предприятиям предлагается включить в контракты зарплату на уровне 15–26 тыс. руб. при средней зарплате в Москве 40 тыс. руб., а по действующим коллективным договорам – не менее 25–45 тыс. руб. На российских судостроительных заводах, производящих военную технику, средняя зарплата в цене ГОЗа составляет около 30 тыс. рублей. В то же время на французских верфях, производящих вертолетоносцы «Мистраль», средняя зарплата составляет около 160 тыс. руб. Характерно, что в случае с покупкой «Мистралей» Министерством обороны РФ, по сообщениям прессы, стоимость контракта была легко увеличена от первоначальной на 170 млн. евро и составила 1,2 млрд. евро.

Более того, предприятия обвиняются Министерством обороны РФ в том, что они содержат дет-

ские оздоровительные лагеря, базы отдыха для своих сотрудников, санатории-профилактории, а также иную социальную инфраструктуру. Видимо, это является продолжением антисоциальной политики Министерства обороны, которое отказалось финансировать открытие собственных детских оздоровительных лагерей в 2011 году.

Подобная практика является преступной по отношению к российским предприятиям и трудящимся, она противоречит ст. 7 Конституции РФ и Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 годы.

Ассоциация российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности и Федерация независимых профсоюзов России заявляют о необходимости срочного прекращения подобной практики и требуют:

– законодательно запретить закупку Министерством обороны Российской Федерации иностранной

военной техники для регулярного снабжения российской армии;

– решение о закупках иностранной военной техники при отсутствии соответствующих российских аналогов должно в каждом конкретном случае рассматриваться Советом безопасности России;

– при заключении контрактов по гособоронзаказу размеры зарплаты работников оборонных предприятий не должны быть ниже размеров, определённых коллективным договором и отраслевым тарифным соглашением.

Мы обращаемся к Верховному Главнокомандующему, Президенту РФ Д.А. Медведеву, Премьер-министру РФ В.В.Путину, Федеральному Собранию РФ и Совету безопасности РФ с требованием срочного принятия мер по обеспечению полного и своевременного финансирования ГОЗа, прекращению экономического подрыва российской оборонной промышленности и недопущению ликвидации миллионов высокотехнологичных рабочих мест».

---

## ◆ **РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН**

### **РАБОЧАЯ ВСТРЕЧА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ФПРК С ПРЕМЬЕР-МИНИСТРОМ**

1 июля состоялась рабочая встреча председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан **Сиязбека Мукашева** с Премьер-министром Республики Казахстан **Каримом Масимовым**.

В ходе встречи были обсуждены вопросы социального партнёрства и реализации трёхстороннего Генерального соглашения на 2009–2011 гг. Также была отмечена положительная динамика роста зарплаты работникам бюджетной сферы.

## ПОВЫШЕНА ЗАРПЛАТА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

В целях реализации Послания Президента народу Казахстана от 28 января 2011 г. «Построим будущее вместе!» принято постановление Правительства Республики Казахстан, в соответствии с которым заработная плата работникам бюджетной сферы с 1 июля 2011 г. повышается на 30%.

Повышение осуществляется путём увеличения размера базового должностного оклада, используемого при исчислении заработной платы работников бюджетной сферы, с 13613 тенге до 17697 тенге.

Для этого в текущем году дополнительно к фонду оплаты труда 2010 года из государственного бюджета на 1,3 млн. работников бюджетной сферы предусмотрено 274,6 млрд. тенге.

При этом средняя заработная плата работников бюджетной сферы в 2010 г. от 51933 тенге с 1 июля текущего года вырастет до 67513 тенге (*464 долл. – Ред.*). Так, например, если у работников бюджетной сферы образования и здравоохранения в 2010 г. средняя заработная плата составляла 49216 и 54650 тенге соответственно, то в текущем году с 1 июля их заработная плата в среднем будет 63981 (*440 долл.*) и 71045 (*488 долл. – Ред.*) соответственно.

Повышается также размер пособий на оздоровление при выходе работников бюджетной сферы в очередной трудовой отпуск.

---

### ◆ УКРАИНА

## НЕТ – ТАКОЙ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЕ!

7 июля в Киеве около здания Верховной Рады Украины состоялась акция протеста отраслевых профсоюзов против антинародной пенсионной реформы, которую депутаты планировали рассмотреть во втором чтении.

В протестных действиях приняли участие всеукраинские и региональные профсоюзы, в частности профсоюз металлургов и горняков, профсоюз строителей,

профсоюз Вооруженных сил, профсоюз Национальной академии наук, профсоюз работников образования и науки Луганской области, Киевский городской профсоюз работников жилищно-коммунального хозяйства и другие.

«Нет реформе за счёт жизни!», «Олигархи и власти! Не будите лихо, пока оно тихо!», «Профсоюзы против ограничения трудовых прав!», «Как умерла?

Тебе до пенсии ещё пять лет!» – эти и многие другие плакаты, карикатуры наглядным образом отражали позицию трудового народа страны в отношении планов Правительства по реформированию пенсионной системы.

Участники акции требовали от Парламента и Президента не допустить ухудшения пенсионного обеспечения граждан. По мнению митингующих, законопроект о пенсионной реформе

нарушает их социальные права, не поможет сбалансировать бюджет Пенсионного фонда и дискриминирует украинских женщин. «Мы знаем, что такая пенсионная реформа не принесет надбавки к пенсии нынешнему или будущему пенсионеру», – говорится в обращении, которое участники акции передали в Парламент.

Акции протеста прошли также в ряде областных центров Украины.

## ПРОФСОЮЗЫ ПРОСЯТ ПРЕЗИДЕНТА ПРИМЕНИТЬ ВЕТО К ПЕНСИОННОМУ ЗАКОНУ

Федерация профсоюзов Украины направила письмо Президенту Украины **В.Ф.Януковичу**, в котором, в частности, обращается внимание на то, что утвержденный 7 июля Верховной Радой Украины Закон Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» не соответствует основным направлениям пенсионной реформы в Украине, согласованным социальными партнёрами в Концепции дальнейшего проведения пенсионной реформы.

Этот документ, говорится в письме, вызвал острую реакцию в трудовых коллективах, в профсоюзных организациях и во всем обществе, поскольку значительная часть положений

Закона ухудшает условия пенсионного обеспечения граждан и противоречит Конституции Украины.

Всеукраинские профсоюзы и региональные объединения профсоюзов обратились к Президенту Украины с просьбой применить право вето к Закону Украины «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» в принятой редакции, вернуть его Верховной Раде Украины на доработку и принять все возможные меры для защиты конституционных прав граждан на достаточный уровень пенсий и обеспечение справедливости в сфере пенсионного обеспечения.

На сайте Федерации профсоюзов Украины опубликован пол-

ный список народных депутатов Украины, проголосовавших за Закон о реформировании пенсионной системы.

15 июля профсоюзы прове-

ли в Киеве марш протеста и пикетирование Администрации Президента Украины под лозунгом «Нет антинародной пенсионной реформе!».

---

## ◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

### ПЛАНЫ МАСШТАБНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ЗДРАВНИЦ ПРОФСОЮЗОВ

Инвестиции Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы в модернизацию комплекса санаториев и баз отдыха, находящихся на балансе профсоюзов, составят в этом году более 20 млн. леев (около 1,7 млн. долл.), заявил председатель НКПМ **Олег Будза**.

«Здания молдавских здравниц ждёт капитальный ремонт. Финансовые средства будут направлены на 12 объектов. Среди них – санатории «Букурия», «Кэмпинг», «Кагул» и многие другие», – отметил лидер профсоюзов Молдовы.

За последние пять лет профсоюзами инвестировано более 50 млн. леев (около 4,3 млн. долл.) в обустройство этих и других объектов.

«Важно развивать имеющуюся профсоюзную инфраструктуру. Она должна соответствовать современным реалиям и требованиям членов профсоюзов. Нужно понимать – это делается не только для сегодняшних тружеников, но и для будущих поколений», – подчеркнул О. Будза.

---

## ◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

### СЕМИНАР ДЛЯ ПРОФАКТИВА КОММУНАЛЬНО-ЖИЛИЩНОГО ХОЗЯЙСТВА И СФЕРЫ УСЛУГ

Республиканский отраслевой союз профсоюзных организаций работников коммунально-жилищного хозяйства и сферы услуг Армении при поддержке Международной организации труда и Конфедерации профсоюзов

Армении организовал в г. Цахкадзор семинар на тему «Социальный диалог как механизм регулирования социально-трудовых отношений» для председателей профсоюзных организаций отрасли, *сообщает Отдел по работе*

*с членскими организациями и по связям со средствами массовой информации КПА.*

В работе семинара приняли участие заместитель председателя КПА **Б. Харатян** и заведующий юридическим отделом КПА **М. Пилипосян**. Заместитель председателя КПА **Б. Харатян** в своём выступлении подробно остановился на вопросе социального диалога, как регулирующего механизма социально-трудовых отношений в развитых странах, и отметил необходимость внедрения его в странах с относительно слабо развитой экономикой.

В своём выступлении заведующий юридическим отделом КПА **М. Пилипосян** дал разъяснения по некоторым положениям Трудового кодекса Республики Армения. Участники семинара, подавляющим большинством ко-

торых являлись работники отделов кадров и одновременно председатели профсоюзных организаций на общественных началах, задавали вопросы по интересующим их темам, таким как выплата заработной платы, рабочее время, увольнение работника по инициативе работодателя, об изменениях в Законе о пособиях по временной нетрудоспособности и т.д.

В заключительный день семинара был организован круглый стол, участники которого продолжили обсуждение ряда вопросов, касающихся изменений в Трудовом кодексе РА.

Председатель Республиканского отраслевого союза профсоюзных организаций работников коммунально-жилищного хозяйства и сферы услуг РА **С. Арутюнян** подвела итоги работы семинара.

---

## ◆ **АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

### **АКТИВИСТЫ НЕФТЕГАЗПРОФСОЮЗА АЗЕРБАЙДЖАНА ОСВАИВАЮТ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИНТЕРНЕТА**

4 июля в актовом зале Производственного объединения «Азнефть» Государственной нефтяной компании Азербайджанской Республики состоялся семинар на тему: «Теоретические основы и эволюция информационных процессов».

Речь шла о совершенствовании форм и методов информационной деятельности с использованием интерактивных возможностей интернет-ресурсов и современных технологий для успешного формирования позитивного имиджа профсоюза как



коллективного защитника прав и интересов работников нефтегазового комплекса.

Организаторами семинара выступили Международная конфедерация профсоюзов работников нефтяной, газовой промышленности и строительства нефтегазового комплекса, Республиканский комитет профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности Азербайджана и Российское агентство массовых коммуникаций «Идеал Медиа».

В работе семинара приняли участие генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов работников нефтяной, газовой промышленности и строительства нефтегазового комплекса **Мелик Мирзоев**, председатель Республиканского комитета профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности Азербайджана **Джахангир Алиев**, председатели первичных профсоюзных организаций нефтегазового сектора страны, работники аппарата Республиканского комитета профсоюза.

Семинар вступительным словом открыл Д. Алиев. Он отметил, что использование современных информационных технологий, возможностей Интернета, интерактивных методов и технологий, развитие и усовершенствование форм деятельности создает хорошую базу для защиты прав и законных интересов трудящихся нефтегазового комплекса, формирования проф-

союзного работника, способного обеспечить реализацию защитных функций.

Затем генеральный директор Российского агентства массовых коммуникаций «Идеал Медиа» **Сергей Драндров** выступил перед участниками семинара с докладом, в котором изложил основы информационных технологий и пути их развития. Докладчик, дав информацию о содержании глобального информационного пространства, отметил, что профсоюзные работники должны уметь оперативно и в полном объеме находить нужную информацию, умело её использовать, формировать тем самым позитивный имидж профсоюза в обществе и использовать достигнутое для защиты прав трудящихся. С помощью специальных слайдов, соответствующих страниц Интернета докладчик доказательно продемонстрировал, что печатная продукция является статичным методом познания. Поэтому, по его мнению, на современном этапе приоритет должен отдаваться Интернету, интерактивным методам. С. Драндров рассказал об истории возникновения Интернета, его развитии и современном состоянии.

На примере деятельности Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства России по созданию и функционированию центрального сайта и сайтов-клонов С. Драндров раскрыл преимущества этой работы и

призвал приступить к данной деятельности в нефтегазовой отрасли Азербайджана. Ведь такая система сайтов позволит устанавливать видеосвязь, проводить совещания, конференции, семинары, пресс-конференции, архивировать материалы, устанавливать контроль над исполнением, повышать исполнительскую дисциплину. Новизну и эффективность в

деятельность профсоюзов могут внести видеоконференции, документооборот в электронном виде и, наконец, внедрение интерактивного телевидения.

Участниками семинара было высказано единогласное мнение о необходимости использования современных информационных технологий в деятельности отраслевого профсоюза.

---

## ◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

### **ЛЕТНИЙ ОТДЫХ ДЕТЕЙ ИДЁТ ПО ПЛАНУ**

Под председательством вице-премьер-министра Кыргызстана **Ибрагима Жунусова** состоялось заседание Республиканского штаба по организации летнего отдыха детей в 2011 г.

*Как сообщили в отделе информационной политики Аппарата Правительства*, в ходе совещания были рассмотрены задачи, указанные в совместном постановлении Правительства и Федерации профсоюзов Кыргызстана, принятого 12 июля текущего года.

Государственные органы и профсоюзы прикладывают большие усилия для организации полноценного отдыха детей. При каждой четвертой школе организованы летние лагеря, где отдыхают более 50 тыс. детей. По указанному постановлению, на организацию летнего отдыха детей из социально уязвимых семей выделено 5 млн. сомов (*около 110 тыс. долл. – Ред.*).

В ходе заседания было обращено внимание на необходимость обеспечения путевками в первоочередном порядке детей, семьи которых пострадали во время событий в апреле, мае и июне 2010 г. На выделенные средства смогут поправить здоровье около полутора тысяч детей от 7 до 15 лет. Кроме этого, ожидается, что по профсоюзным путевкам, выделяемым по месту работы родителей, на побережье Иссык-Куля смогут отдохнуть ещё тысячи детей.

В ходе заседания И. Жунусов поручил рассмотреть возможность снижения стоимости путевок в целях организации отдыха для большего количества детей. Также он дал поручения соответствующим министерствам и ведомствам обеспечить всеми необходимыми условиями и безопасностью во время отдыха детей в здравницах Иссык-Куля.

## ЗАСЕДАНИЕ СОВЕТА МКП «СТРОИТЕЛЬ»

25 мая в Минске прошло заседание Совета МКП «Строитель», в котором приняли участие представители профсоюзов отрасли Азербайджана, Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России, Таджикистана, Украины. Заседание вёл председатель МКП «Строитель» **Г.Д. Аржанов**.

Участники заседания почтили память бывшего председателя профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Туркменистана **М.Н. Гурбанназарова**.

В работе Совета принял участие Генеральный секретарь Всеобщей конфедерации профсоюзов **В.П. Щербаков**, который выступил с подробным сообщением «О социально-экономическом положении в странах СНГ и задачах ВКП на предстоящий период».

Приняв к сведению сообщение, Совет рекомендовал членским организациям учесть его в практической деятельности.

Совет рассмотрел вопрос «О деятельности Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов по защите прав и экономических интересов членов профсоюза и совершенствованию социального партнёрства», с сообщением по которому выступил председатель Белорусского профсоюза строителей **В.Ф. Бондарчук**.

Совет отметил значительный вклад Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов в развитие социального партнёрства в строительной отрасли Беларуси, в дело защиты прав и экономических интересов членов профсоюза и рекомендовал членским организациям МКП «Строитель» использовать его опыт в практической деятельности.

Совет поручил аппарату МКП «Строитель» продолжать обобщать, анализировать имеющуюся практику социального диалога и информировать о ней членские организации Конфедерации.

Советом был рассмотрен вопрос «О социально-экономическом положении трудящихся строительного комплекса в государствах Содружества и деятельности членских организаций МКП «Строитель» по защите экономических интересов членов профсоюзов в условиях экономического кризиса». С сообщением по этому вопросу выступили **В.Е. Талмач** – председатель Федерации профсоюзов «Синдиконс» Республики Молдова, **К.Ш. Есенгазин** – председатель профсоюза строителей Казахстана, **О.И. Фарафонова** – председатель Криворожского горкома профсоюза строителей Украины, **А. Муборакшоев** – председатель профсоюза строителей Таджикистана, **С.Д-о. Агаев** – заведующий организационным отделом Независимого профсоюза

работников строительного комплекса Азербайджана, **В.Л. Лаптев** – председатель Московского горкома профсоюза строителей, **В.Г. Пашков** – председатель профкома ПАО «Хайдельберг Цемент Украина», **Б.А. Сошенко** – председатель профсоюза строителей России.

Участники заседания констатировали, что кризис подтвердил полную несостоятельность экономического развития на основе неолиберальной доктрины рыночных отношений. Именно поэтому в ряде стран СНГ выдвинуты и решаются задачи создания новой модели развития, основанной на модернизации экономики, главная цель которой – повышение качества жизни человека труда и всестороннее его развитие.

Дискуссия показала, что вопросы модернизации являются особо актуальными для строительного комплекса: в отрасли устарело не только оборудование, но и используемые технологии, стандарты, система управления. Устарела система подготовки рабочих основных специальностей, ощущается острая нехватка профессиональных молодых кадров.

В то же время в большинстве стран СНГ безработица остаётся стабильно высокой, требования профсоюзов о введении прогрессивного налогообложения доходов физических лиц игнорируются, разрывы в оплате труда между наиболее высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми группами работников отрасли по-прежнему чудовищно большие и необоснованные, расслоение населения по доходам усугубляется, социальная напряжённость в обществе растёт.

Совет рекомендовал членским организациям считать важнейшим направлением деятельности последовательное осуществление принятых Советом и Исполкомом МКП «Строитель», Советом и Исполкомом ВКП решений, нацеленных на защиту прав и интересов трудящихся строительной отрасли в условиях продолжающегося финансово-экономического кризиса; самостоятельно и в рамках усилий национальных профцентров активно содействовать выполнению в государствах – участниках СНГ мер, предложенных профсоюзами в апрельской (2009 год) декларации Всеобщей конфедерации профсоюзов.

Будет продолжена работа над реализацией национальных программ устойчивого роста и развития государств Содружества в соответствии с требованиями модернизации экономики, с учётом особенностей строительной отрасли и интересов профсоюзов – членов МКП «Строитель».

Членским организациям рекомендовано постоянно держать в поле зрения профсоюзных организаций всех уровней проблемы занятости и создания новых рабочих мест, особенно для молодёжи, вопросы подготовки и повышения квалификации работников, проводить активную

политику на рынке труда, добиваться сокращения необоснованных разрывов в оплате труда высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников, крепить социальный диалог, включая коллективные переговоры, продолжить последовательную борьбу за повышение реальных заработков, ориентировать работодателей на систематическую индексацию зарплат работников опережающими темпами по сравнению с инфляцией.

Совет считает очень важным в ответ на продолжающееся усиление давления властей и предпринимательского сообщества на профсоюзы постоянно крепить профсоюзную солидарность, шире использовать опыт мирового профсоюзного движения в борьбе за социально-экономические права и интересы людей труда, против посягательств на свободу профсоюзной деятельности.

Совет рассмотрел вопросы «О ходе подготовки к Пятой отчётно-выборной конференции МКП «Строитель» и научно-практической конференции, посвящённой 20-летию МКП «Строитель», и поручил Исполкому, руководителям членских организаций обеспечить выполнение постановлений Совета Конфедерации от 11 сентября 2009 г. (Баку) и 10 мая 2010 г. (Москва) и планов по подготовке указанных мероприятий в установленные сроки.

Совет подвёл итоги состоявшегося 24 мая 2011 г. круглого стола на тему: «Эффективность действующей системы мотивации профчленства в профсоюзах, объединяемых Международной конфедерацией профсоюзов «Строитель»: опыт, проблемы, пути совершенствования».

Рассматривая деятельность членских организаций по росту своих рядов, по созданию новых профорганизаций как одну из важнейших задач профсоюзов строительной отрасли на предстоящую перспективу, Совет рекомендовал им вести последовательную постоянную плановую работу по повышению эффективности мотивации профсоюзного членства, рассматривая её как комплексную систему мер, форм и методов работы, способствующих росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах.

Поручено руководству МКП «Строитель» во взаимодействии с членами Исполкома провести подробный анализ материалов круглого стола, выступлений его участников и на этой основе подготовить и опубликовать подробный отчёт о работе круглого стола и его итогах в одном из ближайших выпусков Информационного бюллетеня («Новости профсоюзной жизни») МКП «Строитель».

По представлению Исполкома МКП «Строитель», в связи с многолетней фактической утратой контактов с Конфедерацией, невыполнением уставных требований Совет принял единогласное решение о прекращении членства

в МКП «Строитель» Федерации профсоюзов работников архитектуры, строительства и промышленности строительных материалов Республики Грузия и Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Туркменистана.

Совет рассмотрел также вопросы о текущей деятельности Конфедерации и принял по ним соответствующие решения. Утверждён годовой отчёт и бухгалтерский баланс МКП «Строитель» за 2010 г., определены размер, порядок и сроки уплаты взносов членскими организациями в 2011 г., утверждена смета профсоюзного бюджета МКП «Строитель» на 2011 г.

Вопросы, вынесенные на рассмотрение Совета, были предварительно обсуждены 23 мая 2011 г. на заседании Исполкома МКП «Строитель».

Наряду с этим, Исполком признал необходимым до конца 2011 г. изучить практику применения в строительной отрасли стран Содружества Конвенции МОТ № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве (1988 г.), а также причины отсутствия её ратификации в ряде из них.

Исполком одобрил сообщение о создании сайта МКП «Строитель» и о подготовке к его работе.

Была принята к сведению информация о подписной кампании на профсоюзные периодические издания на II полугодие 2011 г.

Участники заседаний посетили и ознакомились с деятельностью крупнейшего в Беларуси домостроительного предприятия открытого акционерного общества «МАПИД».

За полвека своего существования ОАО «МАПИД», в прямом смысле слова, стало градообразующим предприятием. Построено 22 млн. кв.м. общей площади жилья. Более половины минчан живут в домах, возведённых строителями коллектива.

Состоялась встреча с руководством предприятия и с его профсоюзной организацией. Гости были проинформированы о деятельности ОАО «МАПИД», о практике социального диалога и взаимодействия в решении всего комплекса социальных вопросов. В заключение было организовано посещение одной из строительных площадок, знакомство с организацией быта строителей.

С большим интересом прошло посещение профсоюзного санатория «Криница» – с одним из популярнейших санаториев Республики Беларусь с богатейшим опытом сохранения традиций курортного лечения. Состоялось знакомство с Республиканским дворцом культуры профсоюзов и с Музеем профсоюзов Республики Беларусь.

Участники заседаний выразили глубокую, сердечную признательность Белорусскому профсоюзу строителей, его активу за приглашение провести столь значимые для профсоюзов отрасли мероприятия в столице Беларуси – г. Минске, за прекрасную их организацию и гостеприимство.

## ЗАБОТА О СТАРШЕМ ПОКОЛЕНИИ – НАША ПОЧЁТНАЯ ОБЯЗАННОСТЬ!

*В обществе много говорится о корпоративной социальной ответственности бизнеса. Как реализуется этот принцип в компании «Российские железные дороги» применительно к социальной поддержке ветеранов железнодорожного транспорта? Собеседник «ВП»*

**Алексей ПЕТРОВ,**  
директор

Благотворительного фонда «Почёт»

Социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.

Когда в 1999 г. МПС России приняло решение о создании на сети железных дорог института отраслевого негосударственного пенсионного обеспечения (НПО), то самой первой задачей, вставшей на пути становления НПО работников железнодорожного транспорта, явился вопрос: а что делать с уже ушедшими на пенсию работниками? Их тогда было ничуть не меньше, чем сейчас – 800 тыс. человек. Подсчитали, что если их вовлечь в систему НПО с самых первых шагов, назначив им минимальную пенсию хотя бы в 200 руб., то потребуется единовременный взнос в НПФ в сумме не менее 17 млрд. рублей. Огромные и невозможные для отрасли, а я бы даже сказал: и нерациональные, единовременные траты в любых временных рамках, так как помощь от работодателей своим бывшим работникам не заканчивается одними только деньгами, а является традиционным и неотъемлемым элементом социальной политики отрасли, а именно – заботы о ветеранах.

Именно отсюда и возникла идея, которая и нашла свое воплощение в виде появления отраслевого института добровольной, или, другими словами, благотворительной, заботы о наших бывших тружениках, не имеющих права на отраслевое негосударственное пенсионное обес-

печение. Так был создан и начал свою работу Благотворительный фонд «Почёт».

Между тем, структурная реформа железнодорожного транспорта, переход страны и отрасли на рыночные рельсы, создание ОАО «Российские железные дороги», выделение отдельных видов бизнеса путём создания дочерних обществ компании, внедрение новой системы корпоративного управления вызывало у ветеранов-железнодорожников определенное беспокойство. Всех интересовало, что будет с ними, сохранится и будет ли развиваться ветеранское движение, смогут ли ветераны по-прежнему принимать активное участие в деятельности предприятий железнодорожного транспорта, рассчитывать на материальную поддержку, улучшение социальных условий и медицинское обслуживание.

Сегодня на все эти вопросы мы имеем положительный ответ. Более того, в практике других российских компаний нет примеров такой масштабной и, что самое ценное, добровольной и дополнительной («сверх того»), помимо государственной, бережной заботы о наших бывших тружениках. Это проявление доброй воли ОАО «РЖД» в поддержании тех традиций, которые передаются от одного поколения железнодорожников следующим поколениям и которые мы чтим, уважаем и оберегаем. Это жизненная связь старшего поколения с младшим, передача накопленного профессионального и житейского опыта, добросовестного отношения к делу.

Таким образом, сегодня социальные гарантии, предоставляемые ветеранам компанией, а также иными работодателями железнодорожного транспорта, входящими в Объединение работодателей «Желдортранс» (более 40 организаций, среди которых – ОАО «Российские железные дороги», ОАО «Первая грузовая компания», ОАО «Вторая грузовая компания», ОАО «Федеральная пассажирская компания» и т.д.), являются неотъемлемым элементом Отраслевого соглашения и коллективных договоров указанных организаций-работодателей. Кстати говоря, в ноябре 2010 г. приняты новые редакции Отраслевого соглашения и Коллективного договора ОАО «РЖД», и срок их действия установлен по 2013 г. включительно. Естественно, что благотворительная программа нашего Фонда также совпадает по срокам и содержанию с указанными документами.

Стоит также отметить, что за 10 лет своего существования общая стоимость реализованных фондом «Почёт» благотворительных программ составила 17 млрд. руб. в пользу одного миллиона человек. На ближайшие три года Фонд планирует реализацию благотворительной программы «Социальная поддержка неработающих пенсионеров железнодорожного транспорта России» на сумму порядка 14 млрд. руб., при этом количество получателей различной дифференцированной помощи составит не менее 650 тыс. ветеранов.



Стратегией развития железнодорожного транспорта Российской Федерации до 2030 г. определено, что важной составляющей жизнедеятельности и обеспечения устойчивой работы компании является социальная сфера. Инвестиции в социальную сферу – это не только выполнение принятых обязательств перед работниками и ветеранами, но и инструмент повышения производственно-экономической эффективности ОАО «РЖД».

Примечательно, что в преамбуле основной благотворительной программы Фонда по социальной поддержке неработающих пенсионеров железнодорожного транспорта и тогда, и сейчас записано следующее:

«В целях содействия стабильной работе железнодорожной отрасли России, экономическим и социальным преобразованиям, происходящим на железнодорожном транспорте и в Российской Федерации в целом, требуется улучшение материального положения и морально-психологического состояния ветеранов железнодорожного транспорта».

Таким образом, можно сказать, что социальная стабильность немыслима без корпоративной социальной ответственности (КСО) компаний, которая направлена на реализацию интересов самых различных членов общества. Чем масштабнее бизнес компании, тем больше влияния она оказывает на повседневную жизнь. Но, пожалуй, самая распространенная составляющая КСО — это благотворительная деятельность организации.

Надлежащим образом организованная и умело управляемая корпоративная благотворительность это не только акт удовлетворения чьих-то чувств или пожеланий в виде сопричастности к «благому делу», но и вложение капитала в виде социальных инвестиций.

В ответ на доброе дело компания получает результат, выражающийся:

- в улучшении имиджа компании на местном и национальном уровнях;
- в освещении её деятельности в средствах массовой информации;
- в её ассоциировании с высококачественным и престижным предприятием;
- в улучшении взаимоотношений с инвесторами;
- в привлечении новых клиентов;
- в привлечении новых работников;
- в большем объёме продаж;
- в укреплении позиций на рынке;
- в улучшении внутрифирменных взаимоотношений.

Иными словами, под корпоративной благотворительностью нами понимается активное участие коммерческих организаций в жизни общества, направленное на улучшение этой жизни и решение общих

проблем и в то же время согласующееся с коммерческими планами компании. При этом Благотворительный фонд «Почёт» выделяет следующие цели и задачи своей деятельности:

улучшение материального положения и морально-психологического состояния ветеранов;

повышение степени социальной ответственности компании;

внедрение действенного и прозрачного механизма предоставления социальных гарантий ветеранам;

реализация мер по предотвращению негативных последствий финансового и экономического кризиса.

Таким образом, мы видим, что:

Благотворительный фонд «Почёт» с самых своих первых шагов способствует реформе железнодорожного транспорта и решению практически возникающих задач в этом направлении;

те гарантии, которые реализует Благотворительный фонд, и тогда, и сейчас являются гарантиями отрасли, определёнными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами;

реализуемая Фондом благотворительная программа социальной поддержки неработающих пенсионеров железнодорожного транспорта является неотъемлемым элементом проводимой социальной политики работодателей и КСО холдинга «Российские железные дороги» перед обществом (как «внутри», так и «внешне»).

В заключение хотелось бы отметить, что президент ОАО «РЖД» **В.И. Якунин** в одном из своих выступлений сказал: «Мы исходим из того, что переход к современному транспортному холдингу не должен сопровождаться резкими переменами или чересчур смелыми решениями. Напротив, каждый наш шаг должен быть тщательно продуман. Это позволяет сохранить десятилетиями складывающиеся традиции железнодорожного транспорта, в том числе заботливое отношение к ветеранам».

Это и есть руководство к нашим действиям на перспективу!

**Об авторе:** Алексей Евгеньевич Петров родился 1 ноября 1971 г. в Москве. В 1993 г. окончил Московский институт инженеров железнодорожного транспорта (МИИТ), квалификация – экономист. Занимал руководящие должности в Департаменте реформирования железнодорожного транспорта МПС России и в НПФ «Благосостояние». С 1999 г. является директором Благотворительного фонда «Почёт». За время своей деятельности неоднократно был удостоен отраслевых наград, среди которых: знак «За заслуги в развитии ОАО «РЖД» II степени, именные часы президента ОАО «РЖД».

# К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

*Опыт, проблемы, пути совершенствования*

*Геннадий АРЖАНОВ,  
председатель Международной конфедерации  
профсоюзов «Строитель»*

Проблема эффективности действующей системы мотивации проф-членства в последнее время стала одной из основных в теории и практике профсоюзного строительства, ибо потому, каковы степень охвата профсоюзным членством людей труда и состав профсоюзных рядов, можно судить о действенности организованных работников, силе и возможностях их организации.

Не надо объяснять, что малочисленное, слабое, разобщённое по территориальным и организационным признакам профсоюзное движение может превратиться (а именно так и бывает!) в пособника власти и работодателей, что неизбежно лишает профсоюзы равноправного положения в обществе, позволяет безнаказанно нарушать права работников и наступать на профсоюзы.

Актив большинства членских организаций Международной конфедерации профсоюзов «Строитель», членов Совета МКП тревожит как сложившаяся в последние годы и не преодолённая тенденция падения численности членов профсоюзов во многих из них, так и недостаточная, если не сказать: низкая, эффективность мотивационной работы по вовлечению в члены профсоюза.

Разумеется, процесс снижения численности членов профсоюзов во многом носит объективный характер. Он связан с изменением структуры экономики стран СНГ, с последствиями внедрения в них рыночных отношений; с новыми формами организации бизнеса; с приватизацией и реструктуризацией производства и т.д.

Не секрет, что сокращение профсоюзного членства связано и с кампаниями государственных властей и работодателей, направленными на ослабление профсоюзов, чтобы не позволить трудящимся в полной мере реализовать свои гражданские права.

В качестве орудия для нападков на профсоюзы, для их дискредитации активно используются средства массовой информации.

Но списывать всё на внешние обстоятельства неразумно. Очень важен внутренний фактор, а это – сам профсоюз, сама профсоюзная организация, их способность адаптироваться к изменениям, их готовность и умение быть в своих действиях на уровне стоящих требований и задач.

В нынешних условиях очень важно объективно и самокритично оценивать падение членства с учётом именно этого фактора.

И тут, сколько бы причин мы не перечисляли, они, как показывает практика, сведутся к трём основным:

- отсутствие в профсоюзе, в профорганизации системного подхода к решению этой проблемы, к использованию всех имеющихся в настоящее время ресурсов;

- определённая некомпетентность профактива, профлидеров в области привлечения новых членов, мотивации вступления в профсоюз, особенно молодёжи, а порой элементарное равнодушие к этой проблеме;

- недостаточная, если не сказать: слабая, информационно-пропагандистская работа, к тому же не подкреплённая современными методами рекламной деятельности.

В этих условиях только от профсоюзов, от их актива, от целенаправленности, последовательности мотивационных действий зависит доказать, что процесс не является необратимым.

Профсоюзы строителей имеют определённый опыт успешного проведения работы по мотивации.

Есть последовательный рост рядов в профсоюзе Беларуси (и это при высоком уровне охвата профчленством!), есть положительные тенденции у профсоюза Таджикистана, можно привести примеры по регионам, по конкретным профорганизациям.

Но очевидны существенные проблемы. Имеется устойчивая тенденция к падению численности членов профсоюзов как в большинстве членских организаций МКП «Строитель», так и в Конфедерации в целом. Так, в 1996 г. на профучёте в целом по Конфедерации было 2,8 млн. членов профсоюзов, в 2000 г. – уже чуть больше 1,6 млн., а на конец 2005 г. уже 970 тыс. За годы, прошедшие после IV конференции МКП, падение членства продолжилось, и на начало 2011 г. в наших профсоюзах состояло чуть больше 690 тыс., то есть налицо снижение почти на 30%.

Ситуация диктует необходимость принятия радикальных мер, усиления внимания, активизации работы профорганов по сохранению численности профсоюзных рядов, по решению проблем мотивации, по вовлечению новых членов.

Конечно же, не надо преуменьшать того, что в этом направлении уже делается. Определённый эффект приносят разработка и реализация профсоюзами специальных программ, посвящённых проблемам мотивации. Например, начиная с августа 2002 г. действует Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства, других национальных профцентров, естественно, с участием всех членских организаций, в том числе каждого из наших профсоюзов.

Но какова эффективность этих мер? Для ответа можно обратиться к материалам по этой теме учебно-исследовательских центров профсоюзов разных регионов. При отдельных количественных различиях просматривается схожесть тенденций, идентичность процессов.

Уже ряд лет последовательно анализирует эту острую проблему Учебно-исследовательский центр Московской федерации профсоюзов. В ходе проводимого исследования социологов центра интересовали мнения как профсоюзных работников и членов профсоюза, так и «взгляд со стороны» – суждения работников, не состоящих в профсоюзе. Опрос не членов профсоюза проводился в 10 регионах России – от Калининградской области до Хабаровского края, в том числе в таких крупнейших городах, как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург. Исследования охватили работников, занятых в самых различных сферах – в промышленности, строительстве, ряде других.

Выяснилось, что около 70% респондентов, в настоящее время не состоящих в профсоюзе, когда-то были в его рядах.

Каждый пятый участник опроса (20,6%) вышел из профсоюза в результате сознательного решения. Подавляющее же большинство либо никогда не состояло в профсоюзе (32,2%), либо утратили профсоюзное членство в результате смены места работы (47,2%). Каких-либо существенных социально-демографических различий (в зависимости от пола, возраста и т.д.) между работниками, вышедшими из профсоюза в результате сознательного решения, и работниками, оказавшимися вне его рядов в силу сложившихся обстоятельств, нет.

Эти две группы респондентов чрезвычайно близки в высказанных ими оценках и в суждениях, за исключением трёх моментов.

**Первый.** Работники, вышедшие из профсоюза в результате сознательного решения, в три раза чаще заявляли, что их не устраивает равнодушие людей, входящих в профсоюзный комитет (21,4% по сравнению с 7,2% аналогичных высказываний респондентов, утративших профчленство в результате смены места работы);

**Второй.** Они в полтора раза чаще отмечали, что администрация предприятия решает основные вопросы в обход профсоюза (32% по сравнению с 22,5%);

**И третий.** Причинами их выхода из профсоюза стали недоверие к профсоюзным лидерам предприятия (13,6% по сравнению с 6,8%) и нежелание неоправданно тратить деньги на профсоюзные взносы (39,8% по сравнению с 19,9%).

Исследования выявили основные причины отказа от профсоюзного членства. Ими являются:

мнение о профсоюзе как об организации, зависимой от властей и работодателей и не способной обеспечить полноценную защиту тру-

довых прав и представительство социально-экономических интересов наёмных работников;

убеждённости, что, в соответствии с трудовым законодательством, у членов профсоюза нет преимуществ в условиях труда, поскольку коллективный договор распространяется на всех работников;

нежелание, как уже было сказано, неоправданно платить членские взносы.

Уместно отметить, что количество тех, кто причиной отказа от профсоюзного членства назвал нежелание тратить деньги на членские взносы, не более 7% от общего числа опрошенных. Для большинства же важны другие причины, и на первом месте по значимости – отсутствие у членов профсоюза явных преимуществ в условиях труда, поскольку коллективный договор распространяется на всех работников.

Серьёзно надо отнестись к ответам респондентов на вопрос: «В каких изменениях, на Ваш взгляд, нуждается деятельность профсоюза на вашем предприятии?»

Чаще всего в ответах повторялась тема их независимости, самостоятельности, работоспособности.

Приведём варианты ответов:

«Самое главное – это самостоятельность и независимость от властей и работодателя»;

«Должен работать для коллектива, а не для себя»;

«Профсоюз должен быть более деятельным в защите прав людей и не зависеть от работодателя»;

«Не идти на поводу у администрации»;

«Профсоюз должен быть увереннее в своих действиях и чаще общаться с рабочими» и т.д. в этом духе.

Ещё одна повторяющаяся в ответах тема – необходимость кадровых изменений в профсоюзах:

«Нужны авторитетные, грамотные, подготовленные профсоюзные лидеры»;

«Необходимо омоложение руководителей профсоюза»;

«Надо включать в состав профкома представителей молодёжи»;

«Освобождённый председатель ПК» и т.д.

Надо заметить, что подавляющее большинство высказавшихся предпочло не агрессивное отрицание профсоюзов (таких не более 6%), а конструктивное обсуждение улучшения их деятельности.

Крайне важно задуматься над следующим: исследование показало, что целенаправленная работа по вовлечению в профсоюз ведётся в лучшем случае с четвертью работников, не состоящих в его рядах. Почти из 73% опрошенных на вопрос: «А вам предлагали вступить в

профсоюзов?» ответили: «Предлагали один раз» (около 25%) и «Никто не предлагал» (свыше 40%).

Какие же выводы следуют из результатов исследований о причинах трудностей в работе по повышению эффективности мотивационных мер и в практике профсоюзов по их преодолению?

Самый сложный момент мотивации – организация самого процесса вовлечения новых членов в профсоюзы, отсутствие подготовленных людей для ведения этой работы. Кто занимается вовлечением в члены профсоюзов или, как говорят зарубежные коллеги, вербовкой в члены нашей организации? Как правило, это работники организационных отделов, председатели первичных организаций или их заместители.

Но ведь это для них – не основная работа.

Тем более, если речь о первичке, где, по статистике, до 90% председателей профкомов являются не освобождёнными от основной работы. А спрашивают с них члены профсоюза по полной программе. К тому же нередко приходится вступать в конфликт с руководителем предприятия, когда председатель принципиально защищает интересы работников.

В качестве примера решения проблемы приведу выдержку из выступления по этой теме на семинаре, организованном ВКП, заместителя председателя ФНПР **Т. Фроловой**: «... Нашлись готовые заниматься такой работой. До них было доведено, что их заработная плата будет зависеть только от того, сколько людей они приведут в профсоюз. И такой опыт в отдельных организациях есть. Пошедшие по этому пути увидели практический результат.

...В Институте повышения квалификации разработали недельную программу обучения тех, кто будет заниматься вовлечением в члены профсоюзов. Причём это обучение сопровождалось практически занятиями. Люди выходили на предприятия, пытались вовлечь работников в профсоюз, потом обсуждали свою работу, выявляли свои ошибки и вносили коррективы в свои дальнейшие действия. С этими людьми поддерживается связь, снова они приглашаются на обучение, оттачивается система их подготовки. Конечно, это делается по желанию членских организаций. Именно они направляют людей на обучение, финансируют эту деятельность. Разработана программа обучения для регионов».

Важный момент – информационно-пропагандистская работа. Журналов, газет, других профизданий – море, но член профсоюза, тем более не член, о деятельности профсоюза знает очень мало. Это отмечается и в процессе исследований, опросов.

Приведу сказанное об этом **С. Татарниковой**, заведующей информационно-исследовательским отделом Учебно-исследовательского центра Московской федерации профсоюзов: «...Мало мы даём

информации во внешнюю среду, и информация эта скучна и тяжеловесна. Попробуйте почитать материалы, размещённые на иных профсоюзных сайтах, не с позиции профессионального работника, а с позиции слесаря, токаря, студента. Читать это невозможно. Если мы не научимся говорить с людьми на понятном им языке, то как массовая организация мы просто не сможем существовать, реально выполняя наши задачи».

Налаживание эффективной пропагандистской работы в первичных профорганизациях, широкое информирование членов профсоюзов, трудящихся о деятельности профорганов вполне по силам профсоюзным комитетам. Может быть, именно она на данный момент является приоритетной, учитывая антипрофсоюзный настрой многих средств массовой информации, трудности, с которыми сталкиваются национальные профцентры, отраслевые профсоюзы, территориальные профобъединения в работе с ними.

Некоторыми профсоюзами в последнее время найдены очень интересные формы информационной работы с профорганизациями на местах. Важно, чтобы это вошло в практику каждой организации.

Следует отметить и ещё одно направление мотивации – услуги. В специальном приложении к Комплексной программе ФНПР приведено, какие услуги каждый уровень профсоюзов должен оказывать вступившему в профсоюз. Исходили из того, чтобы человек со знанием дела требовал эти услуги и чтобы ему организация их оказывала. Но при этом он должен знать: «Если, вступив в профсоюз, ты ждёшь пока тебя защитят, – это неправильно. Ты вступил в профсоюз для того, чтобы вместе, объединившись, выполнять задачи, стоящие перед профсоюзами». Вопрос осознанного членства – краеугольный камень.

Конечно, результат можно ожидать при системной работе профцентров, отраслевых и территориальных организаций. Но ключевым остаётся уровень этой работы в трудовом коллективе, от готовности к ней профактива именно в этом звене.

В сегодняшних условиях проблемы мотивации решаются прежде всего в трудовых коллективах, там, где трудящиеся на примере профкома непосредственно ощущают или не ощущают результативность выполнения профсоюзами своих функций. Поэтому первостепенное внимание – первичным профсоюзным организациям.

Именно там, как нигде, необходимы своего рода профсоюзная реклама, полная информированность трудящихся о делах профкома, способность профлидеров грамотно проводить эту работу.

Одним из самых важных направлений приложения усилий профсоюзов в современных условиях является мотивация членства в



профсоюзах трудящихся сферы среднего и малого бизнеса, частных, совместных и иностранных предприятий. Сюда произошла перекачка значительной части потенциальной профсоюзной базы. Практика свидетельствует, что это сегодня наиболее трудное поле деятельности для создания профсоюзных организаций и для вовлечения наёмных работников в профсоюзы.

Доля предприятий, имеющих профсоюзные организации в этой сфере, исчисляется лишь процентами. Здесь силен антипрофсоюзный заряд хозяев, высок индивидуалистический настрой самих наёмных работников, слишком велика их зависимость от воли работодателей. Но в то же время для профсоюзов здесь имеется значительная база роста.

Обсуждая тему мотивации, нельзя не учитывать того, что в первичке сегодня сконцентрировались и объективные, и субъективные проблемы.

Вот высказывание одного из председателей профкома:

«... Мы нередко обходим острые углы, замалчивая серьёзные проблемы, связанные с основными, базовыми вопросами организационного строения и деятельности профсоюзов.

В этой связи невозможно переоценить влияние регулярных, хорошо организованных, деловых профсоюзных собраний на весь трудовой коллектив. Мы утратили этот важнейший рычаг укрепления профсоюза в годы реформ, когда народное хозяйство попало в тяжелейший кризис. А теперь не только ничего не предпринимаем для возрождения высокого статуса профсоюзного собрания, но вообще замалчиваем эту тему.

...В результате на предприятиях и в организациях профсоюзной деятельностью в действительности занимаются только члены профкома и созданных при нём комиссий. А голос рядового работника – члена профсоюза давно почти не слышен даже на заводских конференциях, не говоря уже о советах выборных органов, как отраслевых профсоюзов, так и региональных объединений. Так создан и продолжает существовать серьёзный отрыв выборных органов от основной массы членов профсоюза. По этой причине мы получили в разных регионах острые, расшатывающие профсоюзы конфликты».

В связи с изложенным хотел бы отметить, что каждый из нас может привести немало примеров в подтверждение сказанного. С другой стороны, к каждой членской организации, в каждом из наших профсоюзов есть примеры другого плана. Мы не раз знакомимся с опытом, когда социально ориентированное взаимодействие профсоюзной организации и работодателя приносит иные результаты, основным показателем которых является высокое, вплоть до 100%, членство в профсоюзе.

А это именно то, к чему мы должны все стремиться, если хотим видеть нашу организацию многочисленной, крепкой, уверенно смотрящей в будущее, всегда готовой встать на защиту интересов человека труда.

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В РЯДЕ СТРАН С РАЗВИТОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ\*

В работе отражена ситуация в крупнейших странах (Великобритания, Германия, США, Франция) и в странах с наиболее развитыми социальными системами (Финляндия и Швеция).

### Охват социальным страхованием

В *Великобритании* социальное страхование на основе системы взносов в фонды соцстраха распространяется на всех занятых в возрасте 16–65 лет (мужчин) и 16–60 лет (женщин), чей недельный доход составляет 97–844 фунтов стерлингов, а также самозанятых (по определению Международной организации труда – работников, не использующих чужой труд) того же возраста с годовым доходом не менее 5075 фунтов стерлингов (кроме пособий по безработице и производственному травматизму, имеющих колдоговорный характер).

Добровольные взносы принимаются только в фонды пенсий по возрасту (или по старости, здесь применяется первый из этих терминов) и по потере кормильца. Пособия по безработице и инвалидности вправе получать все работающие и самозанятые, упомянутые выше.

Государственные социальные пособия распространяются на всех лиц, проживающих в Соединённом Королевстве.

В *Германии* социальным страхованием охвачены все работающие по найму (включая учащихся на производстве), некоторые категории самозанятых, лица, ухаживающие за детьми младше

\* Основной источник: Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО).

3 лет, несущие альтернативную военную службу, получатели других социальных пособий (например, по безработице) и занятые добровольным (бесплатным) трудом.

На добровольных основах могут быть застрахованы также все, кто не подпадает под действие обязательного социального страхования, в возрасте свыше 16 лет, включая германских граждан за рубежом и иностранных граждан на жительстве в Германии.

Особые системы страхования имеются для определённых групп самозанятых, шахтёров, работников общественного сектора и фермеров.

Однако право на получение пособий теряют участники забастовок и уволенные по локауту работники в периоды, соответственно, проведения стачек и объявления локаутов, т.к. государственная система соцстраха не считает для себя возможным даже в косвенной форме участвовать в трудовых конфликтах.

В **США** страхованием охвачены все наёмные работники и самозанятые, кроме лиц, работающих по срочным трудовым контрактам в сельском хозяйстве, домашних работников и некоторых категорий государственных служащих. Добровольные взносы в страховые фонды принимаются от служащих государственных учреждений и местных органов власти, не включённых в системы соцстраха в период до 1 июля 1991 г., а также граждан США, работающих за рубежом на американского работодателя. Имеются специальные схемы соцстраха для железнодорожников и ряда категорий государственных и муниципальных служащих.

Во **Франции** страховыми пособиями обеспечены все занятые в промышленности и торговле, а в некоторых случаях и домохозяйки. На добровольных основах могут застраховаться также неработающие главы домохозяйств, безработные отцы семейств, в которых имеются инвалиды, и французские граждане за рубежом. Особые системы страхования существуют для работников агросектора, шахт и рудников, общественного обслуживания, моряков и самозанятых трудящихся. Есть также системы социальной помощи для людей старшего возраста и иждивенцев.

В **Финляндии** система социальных пособий распространяется на всех проживающих в стране более 3 лет лиц в возрасте свыше 16 лет и на всех инвалидов старше 19 лет, независимо от срока пребывания в Финляндии, а также работников от 16 до 68 лет и лиц, имеющих детей младше 3 лет. Особые схемы социальных пособий действуют для моряков, общественных служащих и фермеров.

В *Швеции* осуществляется переход от старой к новой схеме соцстраха; по первой из них социальным страхованием охвачены были все работники и самозанятые, родившиеся до 1937 г. и имевшие доход свыше 43,3 тыс. шведских крон в год (1 шведская крона равна примерно 4,5 рос. руб.). Новая система касается лиц 1938–1953 гг. рождения, получающих 17935 крон в год; для обладателей более высоких доходов существует так называемая «премиальная пенсия», но законодательно закреплён принцип «гарантированного социального страхования для всех проживающих в Швеции». Согласно новой схеме социальных пособий, пособие по безработице выплачивается в течение 300 дней, начиная не с момента его назначения, а с дня потери застрахованной работы.

По профсоюзным подсчётам, всеми видами страховых пособий охвачено до 90% наёмных работников страны.

### Источники финансирования

В *Великобритании* все работники, чей доход равняется от 110 до 844 фунтов стерлингов, платят в социальные фонды 11% недельного дохода; определённые категории замужних женщин и вдов вносят в них 4,85% дохода и ещё 1% в случае, если их доходы превышают указанный в абз.1 предыдущего раздела максимум. Добровольные взносы равны 12,06 фунта стерлингов в неделю.

Работодатель вносит 12,8% заработка каждого нанятого работника, получающего более 110 фунтов стерлингов в неделю, из них 1,9% поступают в Национальный фонд здравоохранения. Из взносов работодателя финансируются также пособия по болезни, беременности и родам, а также по безработице и производственному травматизму.

Из государственных фондов покрываются все пособия, не входящие в число основанных на социальных взносах.

В *Германии* застрахованное лицо вносит в фонд соцстраха 9,95% месячного дохода, минимальная исчисляемая сумма равна 400 евро в месяц, объём взноса сокращается при доходе в 401–800 евро. Максимальная годовая сумма, с которой берутся взносы, составляет 66 тыс. евро и 81,6 тыс. для шахтёров, моряков и железнодорожников. Самозанятые вносят 19,9% месячного дохода при минимуме в 79,6 евро и максимуме в 1094,5 евро.

Работодатель платит в фонд соцстраха 9,95% суммы зарплатной ведомости, 15% за получающих менее 400 евро в месяц и 16,45%

за шахтёров, железнодорожников и моряков. За незастрахованных взносы платит правительство.

В **США** застрахованный вносит в социальные фонды 6,2% зафиксированного дохода при максимальной его величине в 106,8 тыс. долларов США с учётом ежегодной инфляционной индексации. Взнос самозанятого составляет 12,4% его дохода. Работодатель вносит 6,2% фонда зарплаты своего предприятия. Государство – всю сумму согласованного дополнительного финансирования фонда соцстраха.

Во **Франции** каждый застрахованный вносит 6,65% начисленного дохода в фонд пенсий по возрасту (вплоть до установленного максимума) и 0,1% на пособие по потере кормильца; получатель пособия по безработице, превышающего размер минимальной зарплаты (8,86 евро в час), вносит в тот же фонд 11,37% этого пособия.

Добровольные взносы уплачиваются ежеквартально, исходя из размеров дохода застрахованного, при максимуме в 2885 евро в месяц. Самозанятые никаких взносов не платят. Работодатели вносят 8,3% с утверждённой зарплатной ведомости в фонд пенсий по возрасту и 1,6% в фонд пособий по потере кормильца при соблюдении указанного выше максимума. Часть фонда пособий по потере кормильца и весь фонд пособий по инвалидности финансируются государством, которое также даёт специализированные субсидии в другие социальные фонды.

В **Финляндии** застрахованное лицо до 53-летнего возраста вносит в социальный фонд 4,5% месячного брутто-дохода (т.е. до уплаты налогов), а более старшего возраста – 5,7%; минимальный доход, принимаемый к расчёту, составляет 51,57 евро. Самозанятые в возрасте до 53 лет платят 21,2% декларируемых доходов и 22,4% – в более позднем возрасте; обеим группам предоставляется 25-процентная скидка на первые 48 месяцев их работы. Минимальный облагаемый доход этой категории равен 66775,5 евро, максимальный – 153875 евро.

Работодатель вносит в фонд 17,1% своего среднемесячного дохода при его минимальном размере в 51,57 евро и без установленного максимума.

Государство обеспечивает из своих средств всю универсальную государственную пенсию, пособия на содержание недвижимости, по инвалидности, уходу за пенсионерами, потере кормильца, пособия ветеранам войны, самозанятым, получающим доходы ниже указанного выше минимума, и студентам.

В *Швеции* застрахованный вносит 7% дохода, причём только в фонд пенсии по возрасту; минимальный годовой доход, принимаемый к расчёту, равен 412377 крон; кроме того, согласно новой пенсионной схеме, 0,5% дохода передаётся на оплату административных расходов фонда «премиальных пенсий».

Самозанятые выплачивают 7% заявленного и 10,21% «оценочного» дохода в фонд пенсий по возрасту и 1,7% последнего в фонд пенсий по потере кормильца.

Работодатели вносят 10,21% фонда зарплаты своих предприятий в фонд пенсий по возрасту и ещё 1,7% в фонд пособий по потере кормильца. Государство делает небольшие взносы за государственных служащих в фонд оплаты ухода за детьми, гарантирует расходы по новой пенсионной системе и постоянные выплаты инвалидам, а также оплачивает взносы за служащих центрального госаппарата.

### Условия назначения

В *Великобритании* основная государственная пенсия по возрасту назначается по достижении застрахованным лицом 65 лет (мужчины) или 60 лет (женщины), с последующим повышением этого возраста до 65 лет к 2020 г. и при условии внесения взносов в упомянутые фонды в течение 30 лет. Последний показатель может быть уменьшен для тех, у кого на иждивении находятся дети, престарелые лица или инвалиды.

Дополнительная пенсия выплачивается застрахованным лицам старше 80 лет, если её размер не превышает 60% основной государственной пенсии. Основная пенсия по возрасту может выплачиваться постоянно проживающим за границей, но только в странах Евросоюза или имеющих специальные соглашения с Великобританией. Вторая государственная пенсия (SSP) положена лицам, получающим менее 14100 фунтов стерлингов в год; нижний годовой лимит заработка составляет при этом 5044 фунтов стерлингов.

Пенсия по инвалидности выплачивается, если она наступила ранее 65 лет, обычно начиная с 3 месяца после установления инвалидности, её размер определяется с учётом также потребности инвалида в средствах передвижения. За рубежом такая пенсия платится в течение срока, равного тому, что застрахованный прожил в Великобритании; он может отсутствовать в стране до 26 недель в году без ущерба для получения пенсии. Вдовья пенсия выплачивается лицам, не достигшим пенсионного возраста.

Пособие по безработице выплачивается в размере, зависящем от дохода застрахованного и его трудоспособности, возраста и гражданского статуса, и не платится, если он имеет сбережения, превышающие 16 тыс. фунтов стерлингов или если его брачный партнёр работает более 24 часов в неделю.

В *Германии* пенсия по возрасту назначается в 65 лет при минимальном 5-летнем стаже уплаты взносов. Для лиц, родившихся после 1964 г., пенсионный возраст равен 67 годам, у родившихся ранее он будет постепенно подниматься с 65 до 67 лет в период 2012–2029 гг., а трудовой стаж, необходимый для полной пенсии, – расти до 45 лет.

Особые условия предусмотрены для безработных, частично занятых, трудящихся женщин, шахтёров, занятых на подземных работах, и для ряда других категорий. На случай досрочного выхода на пенсию имеется отдельная шкала, по которой полная пенсия выплачивается при стаже уплаты взносов в 35 лет и в возрасте 63 лет.

Пособие по инвалидности назначается при минимально 50-процентной потере трудоспособности и не менее 35 лет уплаты взносов в соответствующий фонд. Есть шкала, учитывающая степень инвалидности, возраст получателя пособия и стаж уплаты взносов в фонд. Пособие по потере кормильца назначается, если к моменту смерти покойный уплачивал взносы не менее 5 лет, причём его сможет получить и лицо, состоявшее с умершим в гражданском браке. Дети, лишившиеся родителя, могут получать пособие вплоть до достижения 27 лет, будучи инвалидами, студентами, проходя профессиональное обучение или альтернативную военную службу.

В *США* возраст для получения полной пенсии составляет 66 лет, но будет повышен до 67 к 2027 г.; при этом необходимы не менее 40 кварталов выплаты взноса. Начиная с 62 лет, возможен выход на досрочную пенсию меньшего размера. Пенсию по возрасту могут получать лица, не являющиеся гражданами США, но работающие на предприятиях американского работодателя, при наличии соответствующих международных соглашений. Дополнительные пособия могут быть даны лицам, имеющим крайне малые доходы.

Пособия по инвалидности предоставляются по итогам тестов, проводимых обычно в течение года, лицам в возрасте свыше 21 года, делавшим взносы в течение не менее одного квартала за каждый проработанный год, в том числе до 40 кварталов в течение 10 лет перед выходом на пенсию; менее жёсткие условия касаются слепых и людей, ставших инвалидами в молодом возрасте.

Пособия по потере кормильца предоставляются родственникам лиц, делавших взносы не менее чем в течение одного квартала ежегодно, или 40 кварталов в период после достижения 21-летнего возраста и до момента смерти. Для сирот или вдов, не достигших пенсионного возраста, необходимы взносы умершего в течение 6 и 13 кварталов соответственно. Право на пособие имеют и разведённые жёны умершего, если они прожили с ним в браке не менее 10 лет. Эти пособия также могут выдаваться негражданам США, чьи кормильцы работали на американских работодателей.

Во **Франции** пенсия по возрасту назначается по достижении застрахованным 60 лет при наличии не менее чем 40,5 лет (162 квартала) трудового стажа по любой его схеме (с 2020 г. для этого будет требоваться 42 года, или 168 кварталов); для начавших трудиться в 16 лет пенсионный возраст снижается до 56 лет, а в 17 лет – до 59 лет.

Пенсионер по возрасту может начать прирабатывать через 6 месяцев после назначения пенсии; предусмотрены льготы для получателей пособий по безработице, инвалидов (66,7% нетрудоспособности), ветеранов войн, матерей, имеющих 3 детей или ребёнка-инвалида. Работавший хотя бы 1 квартал в течение жизни получает по достижении 60 лет частичную пенсию.

Пособие по инвалидности получает работник моложе 60 лет, проработавший не менее 800 часов до наступления инвалидности. Пенсию по потере кормильца может иметь человек в возрасте менее 55 лет, если его покойный родственник до своей смерти был застрахован хотя бы в течение 3-х из последних 12 месяцев жизни.

В **Финляндии** общая пенсия по возрасту составляет 6,21–584,13 евро в месяц в зависимости от гражданского статуса и наличия иных пособий у застрахованного; она не выплачивается, если такие пособия превышают 1075,25 или 1207,33 евро по тем же критериям; на её размер влияет также число лет, прожитых застрахованным в стране.

Досрочная пенсия уменьшается на 0,4% за каждый месяц до достижения пенсионером 65 лет. Надбавка на детей составляет 20,37 евро в месяц, а на домашнее хозяйство – 3,11–618,02 евро в зависимости от дохода, получаемого от такого хозяйства, от решений муниципалитета, семейного статуса и количества детей. Размер пособий по уходу за пенсионером по возрасту составляет 57,32–301,75 евро с учётом объёма оказываемых ему услуг. Имеется специальная пенсия для иммигрантов в размере 6,21–584,13 евро по указанным выше критериям.



Пособие по безработице варьируется от 6,21 до 584,13 евро в месяц с учётом семейного статуса и величины иных пособий, получаемых застрахованным.

Все перечисленные виды пенсий подлежат ежегодной инфляционной индексации.

Пенсия по возрасту, связанная со взносами в пенсионный фонд: в период 18–52 лет застрахованного в фонд отчисляется 1,5% годового дохода, 53–62 лет – 1,9%, после 63 лет – 4,5%. Верхний лимит размера пенсии отсутствует.

Досрочная пенсия уменьшается на 0,6% за каждый месяц до 63-летнего возраста её получателя, но не более, чем на 7,2%. Частичная пенсия выплачивается в размере 50% разницы между полным доходом застрахованного и тем, который он получает в период выхода на такую пенсию. При продолжении застрахованным работы после достижения им 68 лет его пенсия по возрасту увеличивается на 0,4% ежемесячно. Эти виды пенсий также подлежат ежегодной индексации по данным об инфляции и о динамике зарплаты.

Пособие по безработице, связанное со взносами в страховой фонд, растёт соответственно числу лет выплаты таких взносов.

В *Швеции* гарантированная пенсия (и по старой, и по новой схемам) составляет 90312 крон в год для одиноких пенсионеров, родившихся в 1938 г. или ранее, и 80560 крон для семейных. Пенсия по возрасту подлежит налогообложению и ежегодной инфляционной индексации.

Размер пенсии по возрасту, связанной со взносами в пенсионный фонд (старая схема), составляет 60% среднегодового дохода застрахованного, превышавшего 43,3 тыс. крон в последние перед выходом на пенсию 15 лет. Получателям меньшего дохода дается компенсация в сумме 96% для одинокого пенсионера и 78,5% для семейного.

Досрочная пенсия сокращается на 0,5% за каждый месяц до достижения 65-летнего возраста застрахованного. При продолжении им работы по достижении 65 лет его пенсия увеличивается на 0,7% за каждый месяц работы до 70-летнего возраста.

Следует также подчеркнуть, что кассы страхования по безработице, несмотря на неоднократно предпринимавшиеся попытки их «приватизации», остаются в управлении профсоюзов. Швеция является также одной из немногих стран, где в государственных руках находится система страхования в связи с несчастными случаями на производстве; в основном данная отрасль страхования является частной.

## Размер пенсии по возрасту

В *Великобритании* величина основной государственной пенсии по возрасту составляет 97,65 фунтов стерлингов в неделю. При наличии у пенсионера иждивенцев он получает дополнительное пособие в сумме 58,5 фунта стерлингов в неделю. С увеличением возраста эта пенсия растёт на 0,25 фунта стерлингов в неделю. Ежегодно проводится инфляционная индексация пенсий. Минимальный размер пенсии составляет около 37% средней зарплаты работников в стране.

В *Германии* средний размер пенсии по возрасту равен 1120 евро в месяц в западных землях и 1010 евро в восточных. Расходы на эту пенсию, как и на все другие виды обязательного социального страхования, делятся пополам между работодателями и работниками. Например, в фонд пособий по безработице отчисляется 3,25% как от начисленного заработка каждого работника, так и от фонда зарплаты предприятия. По истечении срока получения пособия по безработице застрахованный переходит на государственное социальное пособие, а работник и работодатель прекращают выплаты.

В *США* размер пенсии по возрасту основан на фиксированном среднем доходе с 1950 г. или с 21-летнего возраста застрахованного при более позднем начале страхового периода, исключая 5 самых худших лет трудового стажа. Максимальная пенсия по достижении полного пенсионного возраста равна 2323 долл. в месяц, минимальный размер не предусмотрен. По профсоюзным данным, её средний размер достигает примерно 42% средней зарплаты в стране.

Пенсия для лиц, продолжающих трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста, увеличивается по определённой шкале за каждый проработанный месяц до достижения 70 лет. Эти виды пенсий подвергаются автоматической ежегодной индексации. Пенсионеру выплачивается надбавка на иждивенцев в сумме до 50% пенсии по возрасту. Общая максимальная семейная пенсия составляла в 2009 г. 4065 долларов.

Во *Франции* полная пенсия по возрасту составляет 50% фиксированного дохода застрахованного за 25 лучших лет его трудовой жизни, к этому добавляется прибавка в 1,25% за каждый следующий квартал работы после основного стажа. При продолжении им работы пенсионер получает 30–70% пенсии в зависимости от числа рабочих часов. Минимальная пенсия составляет почти 7 тыс. евро в год.

Частичная пенсия равна при меньшем трудовом стаже, чем указанный выше, но не менее 25% последнего дохода и не более его полного объёма. Имеются надбавки к пенсиям по возрасту для официальной супруги (609,8 евро в год) и для одинокого пенсионера (8,3 тыс. евро в год).

В *Финляндии* месячная пенсия по возрасту связана с уровнем доходов в течение трудового стажа и составляет от 6,21 до 584,13 евро в месяц при получаемом доходе от 1075,25 до 1207,33 евро в месяц и в зависимости от гражданского статуса пенсионера. При определении суммы досрочной пенсии в возрасте до 65 лет из неё вычитается по 0,4% за каждый месяц её получения, а при продолжении работы после наступления пенсионного возраста к пенсии по возрасту ежемесячно добавляется 0,6%. Отдельная шкала действует в отношении частично занятых.

Надбавка на детей составляет 20,37 евро в месяц, а пособие на ведение домашнего хозяйства – 3,11–618,02 евро в зависимости от общего дохода семьи. Таков же размер вспомоществования иммигрантам. Пособие по уходу за пенсионером составляет в месяц 57,32, 142,7 или 301,75 евро, что также зависит от семейного положения и от степени нуждаемости в таком уходе.

Все указанные суммы ежегодно индексируются в объёме инфляции, ни одна из них не имеет максимального предела.

Пособие по безработице варьируется от 6,21 до 584,13 евро в соответствии с семейным статусом и с общим доходом семьи.

В *Швеции* по новой пенсионной схеме размер пенсии по возрасту составляет 90312 крон в год одинокому пенсионеру, рождённому до 1938 г., и 80,5 тыс. крон семейному при проживании им в стране в течение не менее 40 лет. Родившимся позднее выплачивается пенсия по возрасту в сумме, соответственно, 90312 крон или 80660 крон в год. Данная пенсия освобождена от налогов, она подлежит ежегодной инфляционной индексации.

Пенсия по возрасту, связанная со взносами (по старой схеме), составляет 60% среднего дохода за лучшие 15 лет трудового стажа и равна примерно 43,3 тыс. крон; получателям меньшего дохода выплачивается компенсация в 96% для одинокого пенсионера и 78,5% для семейного. При меньшем трудовом стаже пенсия сокращается. При досрочном выходе на пенсию её размер уменьшается на 0,5% за каждый недостающий до полного пенсионного возраста месяц. Этот вид пенсии подлежит подоходному налогообложению.

## Размер пособия по инвалидности

В *Великобритании* выплачивается пособие в сумме 65,45 фунта стерлингов в период до 13 недель во время прохождения назначения такой пенсии; в случае признания особо тяжкого характера инвалидности пенсионеру к указанной пенсионной сумме доплачивается по 31,40 фунта стерлингов в неделю и 25,95 фунта стерлингов при менее опасной потере трудоспособности; все эти пособия относятся к наступлению инвалидности в производственном процессе. Надбавка для оплаты ухода за инвалидом равна 18,95, 47,8 или 71,4 фунта стерлингов в неделю в зависимости от состояния здоровья инвалида; все эти надбавки проходят ежегодную индексацию.

В *Германии* такое пособие исчисляется на основе среднего годового дохода застрахованного, кроме шахтёров, железнодорожников и моряков, имеющих особые пенсионные схемы. Если инвалидность наступила до его 60-летия, это учитывается при определении размера пособия. В таком случае объём пособия сокращается на 0,003% за каждый месяц до наступления пенсионного возраста. В 65 лет пособие по инвалидности полностью переходит в пенсию по возрасту, которая не должна быть меньше данного пособия. Ежегодно проводится индексация пособий с учётом инфляции.

В *США* это пособие высчитывается на основе среднего дохода застрахованного за период после 1950 г. или достижения им 21 года. На данное пособие распространяются также другие положения, действующие для пенсии по возрасту (см. выше), и они не будут здесь повторяться. Максимальный размер пособия равен был в 2008 г. 2453 доллара, семейного пособия – 3679 долларов.

Во *Франции* размер данного пособия равен 50% среднего дохода до признания инвалидности за лучшие 10 лет трудовой деятельности, независимо от профессии его получателя, но с добавлением ещё 30% при наличии опасных условий работы. Минимальный размер пособия – 3,2 тыс. евро в год. В 60 лет получатель данного пособия переходит на пенсию по возрасту; если он продолжает трудиться во вредных условиях, то в течение первых 6 месяцев он получает полное пособие, а впоследствии оно будет зависеть от минимальных и максимальных лимитов пособий. Размеры всех пособий периодически уточняются в связи с изменениями стоимости жизни.

В *Финляндии* государственное пособие по инвалидности составляет 6,21–584,13 евро в месяц в зависимости от семейного положения и размера иных пособий, получаемых пенсионером: оно вообще не выплачивается, если общая сумма других пособий превышает 1075,25 или 1204,33 евро в месяц с учётом семейного статуса или выплачивается в объёме 50% при доходе в 51,5 евро в месяц и до вышеуказанных сумм. Выплата прекращается, если застрахованный вновь поступил на работу. При наличии особых условий размер пособия по инвалидности может составлять 199,71, 387,26 и 370,24 евро в месяц. 20,37 евро доплачивается, если инвалид имеет ребёнка до 16 лет.

Инвалид получает также надбавку на домашнее хозяйство в сумме от 3,11 до 618,02 евро в месяц в соответствии с доходами от такого хозяйства, семейного статуса и количества членов семьи. С учётом объёма услуг, предоставляемых ему социальными работниками, пособие по уходу за инвалидом может равняться 57,32, 142,7 или 301,75 евро. Ребёнок-инвалид младше 16 лет получает надбавку в 85,59, 199,71 или 387,26 евро в зависимости от обстоятельств. Пособие по реабилитации составляет для всех инвалидов 10% их общего пособия. Имеются специальные пособия для инвалидов-иммигрантов в объёме 6,21–584,13 евро. Все указанные выше пособия подлежат ежегодной инфляционной индексации.

Пособие по инвалидности, связанное со взносами в соответствующий фонд, на 1,5% в год для лиц в возрасте 18–52 года, 1,9% – в 53–62 года и 4,5% – в 63–68 лет, превышает государственное пособие. Максимальных размеров для данного вида пособия не установлено, допускается получение инвалидами зарплаты в сумме до 40% пособия, но не свыше 600 евро в месяц. При потере 40–59% трудоспособности выплачивается дополнительное пособие в сумме 50% полной пенсии по инвалидности; при этом инвалид может получать надбавку до 33% пособия в период активной профессиональной реабилитации.

В *Швеции* гарантированное государством пособие по инвалидности составляет 101760 крон в год для лиц, проживших 40 лет в этой стране, в ином случае оно уменьшается на 2,5% за каждый не проведённый в Швеции год. За непрерывное проживание в ней доплачивается 27117 крон в год. Инвалидам с меньшей степенью потери трудоспособности выплачивается соответственно 75%, 50% и 25% полного пособия. Все виды пособия подлежат ежегодной инфляционной индексации.

Максимальный размер дохода, на основе которого назначается пособие по инвалидности, составляет 318 тыс. крон в год, а самого пособия – 190580 крон.

### Размер пособия при потере кормильца

В *Великобритании* вдовья пенсия равна 97,65 фунта стерлингов в неделю; кроме того, в связи со смертью супруга выплачивается единовременное пособие в 2 тыс. фунтов стерлингов. Для других категорий лиц, претендующих на пособие по потере кормильца, его размер колеблется в зависимости от возраста потерявшего кормильца и срока, прошедшего после его смерти. Предусмотрена ежегодная индексация пособия.

В *Германии* такое пособие основывается на индивидуальном доходе умершего и выплачивается в полном объёме в первые 3 месяца после кончины застрахованного, а впоследствии – в размере 55% его для получателей малой вдовьей пенсии и 25% – для обладателя более крупной собственной пенсии, причём гражданские супруги имеют на это право при совместном проживании в последние годы перед смертью застрахованного. Особые положения касаются шахтёров, железнодорожников и моряков.

Пособие по потере кормильца равняется, как правило, 40% дохода умершего, если его чистый доход превышал 718,08 евро. Предусмотрены доплаты на содержание детей, сиротская пенсия равна 40% доходов покойного, если они не превышали 478,72 евро.

В *США* данный вид пособия регулируется в целом теми же правилами, что и пенсия по возрасту (см. выше), и по этой причине они не будут здесь приводиться. Размер единовременного пособия по случаю смерти кормильца составляет 255 долларов. Дети умершего получают по 75% его пенсии, родители – 150%. Максимальное семейное пособие по потере кормильца равно 4329 долларам в месяц.

Во *Франции* это пособие составляет 54% пенсии, которую покойный получал или имел право получать. Если покойный был женат неоднократно, пособие делится исходя из количества лет брака с каждой из вдов. Минимальное годовое пособие равно 3153 евро при трудовом стаже покойного не менее 15 лет, максимальное — 9263 евро. Дети получают надбавку в 10% пенсии покойного. Пособие на похороны умершего выплачивается в

размере 90-дневного среднего заработка покойного за последние 3 месяца перед смертью.

В **Финляндии** данное пособие выплачивается в первые 6 месяцев после смерти кормильца в сумме не выше 301,27 евро в месяц, а с 7-го месяца — не менее 94,37 евро при наличии ребёнка у выжившего, в противном случае оно связывается с размерами его дохода. Пособие для сироты до 18 лет (20 лет для студентов) равно 55,43 евро в месяц, а для круглого сироты — до 110,86 евро. Вдовам пособие не выплачивается, если их доход превышает 886,58–1031 евро в месяц с учётом числа их совместных с покойным детей. Сиротское пособие не выплачивается при наличии иных доходов в размере свыше 219,16 евро в месяц. Все эти пособия подлежат ежегодной инфляционной индексации.

Пособия по потере кормильца, связанные со взносами в фонды соцстраха: вдова имеет право на получение 50% дохода умершего и его пособия по инвалидности, но меньшую его часть в случае проживания с ним в разводе в последние годы его жизни. Сирота получает 33% пенсий и доходов умершего, а в случае если у него осталось 4 или более детей, то до 83,3%. Эти пособия ежегодно индексируются на 80% по инфляции и на 20% в зависимости от изменений уровня зарплат.

В **Швеции** пособия по потере кормильца гарантируются государством в объёме до 90312 евро в год. Оно подлежит налогообложению и ежегодной инфляционной индексации. Пособие, связанное со взносами в фонды соцстраха, составляет 55% суммы пенсии по возрасту, если умерший располагал на неё правом. Пособие по потере кормильца выплачивается супруге покойного в течение 12 месяцев после его смерти, при наличии у него ребёнка до 18 лет срок выплаты продлевается ещё на 12 месяцев, а если на его попечении было несколько детей до 12 лет, то выплата пособия продлевается вплоть до достижения ими 12-летнего возраста. Пособия сиротам умершего в сумме 16,9 тыс. крон в месяц выплачиваются до достижения ими 18 (для студентов — 20) лет. Пособие круглому сироте равно 30–35% объёма пенсионных прав умершего родителя, а если таких сирот осталось несколько, то 20% пенсионных прав покойного делятся поровну между ними.

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

## РЕКОМЕНДАЦИИ КРУГЛОГО СТОЛА

### «Эффективность действующей системы мотивации профчленства в профсоюзах, объединяемых МКП «Строитель»: опыт, проблемы, пути совершенствования» г. Минск, 24 мая 2011 г.

По своей актуальности и дискуссионности тема мотивации профсоюзного членства в современных условиях занимает в профдвижении одно из важнейших мест.

Резкое снижение за последние годы численности членов профсоюзов обусловлено структурной перестройкой экономики, прекращением деятельности и ликвидацией большого числа предприятий, общим сокращением числа работающих. В связи с преобразованиями и структурными изменениями многие члены профсоюзов перешли на работу в негосударственный сектор экономики, транснациональные компании, предприятия малого и среднего бизнеса, где профсоюзные структуры в подавляющем большинстве отсутствуют.

Сказывается продолжающееся давление на профсоюзы со стороны работодателей, органов государственной власти, антипрофсоюзная пропаганда в средствах массовой информации.

В то же время многие причины снижения профсоюзного членства заключаются в недостатках работы самих профессиональных союзов, их членских организаций.

Исходя из того, что мотивацию профсоюзного членства следует рассматривать с учётом и анализом экономической, трудовой, социальной политики государства, организационного, финансового и структурного укрепления профсоюзов, человеческого фактора и будучи убеждены в том, что это комплексная система мер, форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах, **участники круглого стола МКП «Строитель» рекомендуют активизировать работу профсоюзов и их структурных подразделений по следующим направлениям:**

1. Последовательно осуществлять системные меры по формированию нового имиджа профсоюзов, привлекательного для различных категорий трудящихся. В этих целях добиваться всемерного повышения эффективности деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся, и прежде всего на основе развития социального партнёрства, обеспечения занятости, достойной зарплаты, условий труда, юридической защиты, социальной поддержки.



2. Рассматривать в качестве приоритетной организацию целенаправленной работы по вовлечению работников в профсоюзы, создание новых первичных профсоюзных организаций на предприятиях различных форм собственности.

В этих целях:

2.1. Ввести в постоянную практику анализ состояния профсоюзного членства в отрасли, составление перечня организаций с низким уровнем профсоюзного членства для проведения работы по вовлечению работников в профсоюзы.

2.2. Обеспечить создание банка данных по отрасли о предприятиях, на которых нет профсоюзных организаций, как основы для осуществления конкретных мер по созданию первичных профсоюзных организаций на этих предприятиях.

2.3. Принимать меры к укреплению членских организаций профсоюзов штатными работниками, занимающимися вовлечением работников в профсоюзы и созданием первичных профсоюзных организаций.

Повышать внимание организации обучения специалистов, занимающихся вовлечением работников в профсоюзы и созданием первичных профсоюзных организаций.

2.4. Уделять должное внимание разработке и использованию технологий по вовлечению работников в профсоюзы и созданию первичных профсоюзных организаций; шире использовать опыт этой работы других, в том числе зарубежных, профсоюзов.

2.5. Ввести в постоянную практику разработку отраслевых программ, планирование работы по вовлечению работников в профсоюзы, созданию первичных профсоюзных организаций.

2.6. Практиковать различные формы поощрения профсоюзных кадров и актива за увеличение количества первичных профсоюзных организаций и повышение уровня охвата работников профчленством.

Привлекать к ответственности руководителей профсоюзных организаций, допустивших развал первичных профсоюзных организаций и массовый выход работников из профсоюза.

3. Всемерно повышать роль информационно-пропагандистской поддержки работы по усилению мотивации профсоюзного членства, для чего:

3.1. Улучшать информирование членов профсоюза, трудящихся о результатах работы профсоюзов по защите интересов работников, о позиции профсоюза по конкретным проблемам, активно используя профсоюзные собрания, стенды профсоюзной информации, центральные, отраслевые региональные и местные СМИ, веб-сайты профсоюза.

3.2. Обеспечивать организацию информационной поддержки солидарных действий профсоюзов, их деятельности по защите социально-экономических интересов трудящихся для привлечения внимания общественности к профсоюзной работе и для пропаганды достигнутых результатов.

3.3. Разрабатывать информационные материалы о преимуществах работника, являющегося членом профсоюза (в том числе и для использования этого материала в статьях, листовках, плакатах).

3.4. Придавать важное значение организации изготовления и распространения наглядных организационно-пропагандистских и нормативных профсоюзных материалов для информирования трудящихся о преимуществах членства в профсоюзе (уставы профсоюзов, листовки, плакаты, брошюры, аудио- и видеоматериалы), а также рекламной продукции с символикой профсоюза (буклеты, календари, значки, вымпелы, канцтовары, часы, футболки и др.).

3.5. Использовать юбилейные даты профсоюзного движения для пропаганды исторической роли профессиональных союзов.

3.6. Повышать роль профсоюзных форумов, слётов, научно-практических конференций, собраний, массовых культурных и спортивных мероприятий для молодёжи агитационно-пропагандистского характера.

4. Постоянно добиваться совершенствования системы услуг для членов профсоюзов, для чего:

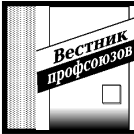
4.1. Разработать и утвердить единый сводный перечень услуг, оказываемых членам профсоюзов на каждом уровне профсоюзной структуры.

4.2. Добиваться расширения оказываемых услуг за счёт новых направлений деятельности, включающих дополнительные виды страхования, негосударственное пенсионное обеспечение, льготное санаторно-курортное обслуживание и детское оздоровление, участие в дисконтных системах, восстановление деятельности профсоюзных касс взаимопомощи, разработку принципов создания и функционирования в профсоюзных организациях системы некоммерческого страхования – обществ взаимного страхования и т.д.

4.3. Вести мониторинг эффективности оказываемых услуг на всех уровнях профсоюзной структуры и выявление дополнительных потребностей членов профсоюзов и профактива, обобщение и распространение передового опыта членских организаций, осуществлять оценку эффективности реализации новых направлений и подготовку к дальнейшему развитию услуг.

5. Проводить социологические исследования по определению реальной роли, авторитета и влияния профсоюза и его членских организаций в обществе, возможностей усиления мотивации профсоюзного членства.

6. Осуществлять действенный контроль за выполнением запланированных мероприятий. Постоянно координировать работу членских организаций по реализации запланированных мероприятий, оценке эффективности, анализу, обобщению и распространению опыта работы по созданию первичных профсоюзных организаций, вовлечению работников в профсоюз.



## НА СЪЕЗДЕ МОП ТРУДЯЩИХСЯ СЕЛЬСКОГО И ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

20–27 июня 2011 г. в Париж, для участия в 3-й конференции МОП трудящихся сельского, лесного хозяйства, пищевой промышленности, торговли, текстильной и родственных отраслей промышленности выехала делегация Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ в составе: **В.П. Карнюшин** – председатель Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ, руководитель делегации, **С.И. Кривовязый** – председатель ЦК профсоюза работников лесного хозяйства Украины, **Т.Н-о. Кулиев** – председатель профсоюза работников экологии и природных ресурсов Азербайджана, **М.Г. Мусиньянц** – старший эксперт ЦС Федерации, **П.В. Кузяков** – заместитель руководителя Центра общественных связей ВКП, переводчик.

Став в 1992 г. международным профобъединением, Федерация поставила в известность МОП трудящихся сельского, лесного хозяйства и плантаций о своем выходе из объединения, предложив продолжить отношения в форме сотрудничества по отдельным конкретным вопросам. Соответственно, за эти годы происходил обмен делегациями, проводились семинары, представляющие взаимный интерес.

Федерация приняла участие в работе 3-й конференции, имея в виду возможность широких контактов с отраслевыми профсоюзами разных стран мира.

На конференцию прибыли представители из 83 стран, которых организаторы конференции представили в списке участников, не подразделяя на делегатов и гостей.

С отчётным докладом выступил генеральный секретарь МОП **Фредди Юк**. В докладе сказано о работе, проведённой МОП за прошедшие 5 лет, намечена программа деятельности на последующее пятилетие в соответствии с Ориентационным документом. Получив заблаговременно проект Ориентационного документа, Федерация имела возможность ознакомиться с ним и сделать свои замечания. Некоторые положения программных документов оторваны от реальной действительности, носят декларативный характер и расходятся с выводами и предложениями глобальных профсоюзов и профцентров, входящих в МКП, закреплённых в Вашингтонской, Лондонской и Питтсбургской декларациях, а также с декларацией ВКП по мировому финансовому кризису.

Из стран Содружества, помимо делегации Федерации, в конференции приняли участие представители агропрофсоюзов Армении, Казахстана, Молдовы и Узбекистана. Участвовали также делегации Болгарии, КНДР, КНР, Кубы и Польши.

С приветствием к делегатам обратился заместитель генерального секретаря Всемирной федерации профсоюзов **Валентин Пачо**, положительно оценивший деятельность МОП. В дискуссии приняли участие руководители членских организаций МОП и ряда делегаций. Они рассказывали о положении в своих странах и работе профсоюзов.

В своем выступлении на конференции председатель Федерации В.П. Карнюшин отметил, что противостоять глобализации и добиваться успеха можно только объединив усилия всех профсоюзов мира и проявляя солидарность.

«Как вы знаете, – сказал В.П. Карнюшин, – в последнее время создалась своего рода система доведения мнения профсоюзов до лидеров ведущих государств мира, имею в виду государств «восьмерки» и «двадцатки». Надо признать, что активную роль при выработке этих документов занимает Международная конфедерация профсоюзов, отраслевые глобальные федерации профсоюзов и Профсоюзный консультативный комитет Организации экономического сотрудничества и развития. Президент Всеобщей конфедерации профсоюзов также принимает участие в этой работе и отстаивает позиции профсоюзов стран Содружества. Особое место среди таких документов, несомненно, занимают Вашингтонская, Лондонская и Питтсбургская декларации профсоюзов, переданные главам 20 ведущих государств мира. В этих документах даны оценки мирового финансового кризиса и высказана позиция профсоюзов, с которой нельзя не согласиться».

«Проходя через испытание экономическим кризисом, мы особенно ощутили, насколько всем профсоюзам важна солидарность и поддержка в таких сложных ситуациях. Только вместе мы можем противостоять дальнейшей капиталистической глобализации и добиться социальной защиты трудящихся, не допускать снижения жизненного уровня и отбрасывания миллионов граждан в нищету, безграмотность и голод», – подчеркнул далее В.П. Карнюшин.

Оратор остановился на деятельности Международной организации труда, отметив, что в последнее время в её адрес раздается критика, которая не всегда носит конструктивный характер. Он подчеркнул, что МОТ – это единственный международный центр, где поддерживается трипартизм, где можно рассматривать возникающие проблемы совместно с представителями правительства и с работодателями. Важное значение имеет выработанная МОТ развёрнутая программа достойного труда, в которой отражены и профсоюзные позиции.

В.П. Карнюшин поделился опытом делового сотрудничества с МОТ. В разрешении многих спорных вопросов профсоюзам лесников стран

СНГ помогают нормативные документы МОТ, принятые при непосредственном участии в их обсуждении, доработке представителей Федерации и руководителей профсоюзов работников лесных отраслей. Это – «Свод практических правил по технике безопасности и гигиене труда на лесных работах» (МОТ, Женева, 1997 год) и «Принципы руководства для инспекции труда в лесной промышленности и лесном хозяйстве» (МОТ, Женева, 2005 год).

В апреле текущего 2011 г. Совет Всеобщей конфедерации профсоюзов стран Содружества принял заявление в адрес МОТ, в котором отмечены последовательное развитие трёхстороннего характера МОТ, важность её нормативной деятельности, оперативное реагирование на возникающие факторы международной жизни. В то же время для социальных партнёров многих стран было бы крайне важно регулярно получать от МОТ взвешенные, объективные оценки мировых событий и тенденций, а также идеи о возможной реакции на них со стороны социальных партнёров, учитывая их специфику.

«Полагаю, что нам надо поддерживать МОТ и более активно работать в группе трудящихся», – подытожил эту тему В.П.Карнюшин.

В странах СНГ профсоюзные объединения встретились с новыми вызовами – с антипрофсоюзными действиями транснациональных компаний, с неисполнением руководством ТНК национального законодательства. К примеру, сегодня одна из самых острых проблем на предприятиях французских ТНК в России – полное игнорирование работодателями конвенций МОТ (№87, 98, 135 и 154), предоставивших трудящимся свободу в создании профсоюзов, право на организацию и ведение коллективных переговоров, на защиту представителей трудящихся.

По мнению В.П. Карнюшина, настало время объединяться в борьбе с транснациональными компаниями за права трудящихся, используя при этом как двусторонние, так и многосторонние профсоюзные связи.

Выступление вызвало интерес и поддержку у значительной части аудитории.

В рамках конференции состоялась встреча трудящихся женщин, на которой обсуждались гендерные проблемы, произошел обмен опытом работы в этой области.

Конференция избрала нового президента МОП **Алиу Н’Диасе (Aliou N’Diaye)**, Сенегал. Генеральным секретарем был избран тридцатилетний **Жюльен Юк (Julien Huck)**, занимавшийся ранее европейскими профсоюзами. **Фредди Юк** избран членом Секретариата МОП, ответственным за европейские профсоюзы.

Для участников конференции была организована культурная программа.

*Марина Мусиньянц*

## ◆ ПРОФСОЮЗНАЯ ПАНОРАМА

**АВСТРИЯ.** В бюллетене Объединения австрийских профсоюзов (ОАП) помещен ряд материалов против возобновившихся в стране призывов к проведению нового тура приватизации, который прежде всего коснулся бы почты и транспорта. В частности, опубликовано интервью с председателем профсоюза почтовых работников, который привёл показатели прибыли, принесённой почтовым ведомством в последние годы в его нынешней форме собственности, и заявил о решительном несогласии с планом его приватизации.

**БЕЛЬГИЯ.** Новым председателем Конфедерации христианских профсоюзов был избран **Марк Лееманс**, получивший 91% голосов на генсовете КХПБ и вступающий на этот пост 1 января 2012 г. Его основными лозунгами являются: проведение открытого диалога всех отрядов профдвижения страны, законодательное закрепление процедур трёхсторонних консультаций и более широкое вовлечение в политические акции трудящихся – как рабочих, так и служащих. Новый председатель является членом профсоюза шахтёров, энергетиков и работников химической промышленности, входящего в КХПБ с 1983 г., а с 1999 г. – национальным секретарём профцентра. Владеет обоими государственными языками Бельгии – фламандским и французским, что весьма важно для этой страны.

В связи с наступлением летнего сезона газета КХПБ поместила сообщение о том, что оплаченный отпуск положен не только работникам, но и на определённых условиях – безработным.

**БРИТАНИЯ.** Профсоюз общественных служащих (PCS) опротестовал решение правительства о сокращении 2,4 тыс. рабочих мест в службах занятости страны, указав при этом, что оно начнётся в период возможной новой волны безработицы и нанесёт серьёзный ущерб интересам лиц, ищущих работу.

**ГВАТЕМАЛА.** МКП заявила протест против расправы в этой стране над бастовавшими работниками плантаций, в результате которой было убито 29 человек.

**ГЕРМАНИЯ.** Председатель союза строителей (ИГ «Бау») **К.Визенхюгель** заявил, что характер работы в этой отрасли приводит к тому, что уже к 50 годам большинство работников ощущают тя-

жёлую усталость от ежедневного труда, и призвал к учёту данного обстоятельства при дальнейшем обсуждении пенсионного законодательства.

Согласно подсчётам Федерального бюро труда, для обеспечения нормальной работы экономики стране до 2025 г. будут нужны дополнительно 5,4 млн. квалифицированных работников разных специальностей. Если же принять во внимание демографические факторы, то данная цифра возрастёт до 6,5 млн. человек.

**ДАНИЯ.** Сообщено о сокращении аппарата основного профцентра страны – Центральной организации профсоюзов Дании (ЦОПД) на 27 человек из 134; причина состоит в уменьшении поступления взносов в кризисный период.

**ИТАЛИЯ.** Подписание очередного коллективного соглашения с государственной нефтяной компанией ЭНИ отраслевыми союзами, входящими во все три профцентра Италии, встречено с удовлетворением газетой Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся. Она подчёркивает, что закреплённый таким образом «дух участия» профорганизаций в делах концерна может распространиться и на его филиалы, расположенные в других странах, в том числе с «формирующейся рыночной экономикой».

Состоявшаяся 21 мая совместная Ассамблея кадров и делегатов ИКПТ и ИСТ выработала общий документ о сотрудничестве, который, по мнению генсека ИКПТ **Р. Боннани**, делает возможным «создание единого реформистского профцентра». Он призвал свою коллегу из ВИКТ **С. Камуссо** присоединиться к данной платформе, но встретил её отказ.

**КИТАЙ.** О «въезде» шведской автофирмы «Вольво» в КНР напечатан материал в журнале союза промышленных и торговых служащих Швеции. В материале отмечено, что на её заводе в г. Ченду запланировано намного больше рабочих мест и меньше роботов, чем на аналогичных предприятиях в Швеции, так как эксплуатировать дешёвую китайскую рабочую силу более выгодно, чем тратиться на современное производство. При этом «Вольво» наметила открыть на базе завода собственную «академию» для подготовки более квалифицированных кадров и внедрить на предприятии самые передовые методы, включая знаменитую когда-то «бригадную

организацию труда» (teamwork). Около половины комплектующих для будущих автомашин имеется в виду на обозримый период завозить из Европы, в том числе из Швеции, где тем самым будет увеличена занятость.

Профорганизации шведских заводов «Вольво» положительно отнеслись к китайскому проекту компании, а председатель профкома указанного выше союза служащих заявил о желании установить связь с китайским профсоюзом, который, как он надеется, создаст свою первичку на будущем предприятии. Вместе с тем журнал информирует, что автопром в Китае является отраслью, где в последние годы зафиксировано наибольшее число стачек.

**НОРВЕГИЯ.** Выступая при открытии очередной конференции профсоюза прорабов, его председатель **Э.Хагенсен** предложила вновь определить в качестве одной из целей норвежского профдвижения «уничтожение классовых различий» в стране, как это было сформулировано в уставе Центральной организации профсоюзов Норвегии в 1945 г.

Один из руководителей союза промышленников предложил изменить нынешнюю систему ведения в стране коллективных переговоров, при которой одна из отраслей объявляется «фронтальной», и достигнутая в ней договорённость становится образцом для колдоговорных документов в других отраслях индустрии. Он считает такую систему «слишком дорогостоящей».

Однако недавний соцопрос показал, что за сохранение нынешней колдоговорной системы выступает 57% респондентов.

**ПАЛЕСТИНА.** Председатель палестинского профцентра **Шахер Саед** награждён премией в сумме 0,5 млн. норв. крон за работу в пользу соблюдения профсоюзных прав в международном масштабе, названной в честь многолетнего лидера норвежского профсоюза работников химической промышленности **А.Свенссона**.

**ПАНАМА.** По данным МКП, 33 работника, уволенных за попытку создать профорганизацию на своём рабочем месте, передали в Министерство труда страны жалобу, сославшись при этом на Конвенцию МОТ №87.

**СИНГАПУР.** Состоялась конференция по теме «Практика справедливой занятости», организованная Трёхсторонним форумом Сингапура (STF), в которой приняли участие, в частности, 600 руководителей биз-



неса страны. Основным было обсуждение методов, благодаря которым страна быстро и относительно безболезненно вышла из кризиса и уже в 2010 г. добилась повышения ВВП на 14,5%. Среди них были названы меры по сохранению рабочих мест для наиболее квалифицированных работников, независимо от их национальной и расовой принадлежности и других различий, и желание профсоюзов «внести вклад в усилия работодателей содействовать созданию на предприятиях условий, в которых к работникам относились бы справедливо и уважительно».

На конференции директора более 1650 компаний подписали «Обязательство работодателя по ведению справедливой практики занятости».

**СЛОВЕНИЯ.** 72,17% избирателей страны высказались на референдуме 5 июня против проекта навязываемой Международным валютным фондом и Евросоюзом реформы, предусматривающей повышение пенсионного возраста с 63 до 65 лет.

**США.** Центральной темой очередного номера журнала Международного профсоюза докеров и складских рабочих (ILWU) стала победа в пятилетней борьбе отделения этого союза в компании «Райт Эйдж», с которой впервые удалось подписать колдоговор. Уроки из этого журнал сформулировал так: «Подобная борьба требует времени, ресурсов, действий на многих фронтах, широкой поддержки других организаций и помощи от всей профсоюзной «семьи», а также наличия сильного руководящего ею органа».

**ТУНИС.** Большую статью о современном положении в Тунисе поместила газета французского профцентра «Форс увриер» под заголовком «Тунисская революция под давлением». В ней, в частности, сказано, что «социальный климат там остаётся весьма конфликтным»; в дела страны, как и всего региона, активно вмешивается Международный валютный фонд. 30 мая состоялась забастовка работников коммерческого дорожного транспорта за улучшение условий труда и против произвольных увольнений, которой руководил профсоюз, входящий во Всеобщий союз тунисских трудящихся (ВСТТ). И это – не единственная стачка последних месяцев.

**ФИНЛЯНДИЯ.** Редкий случай международного социального демпинга зафиксирован в аэропорту Хельсинки. Тамошнее представительство норвежской авиакомпании наняло на её самолёты 30 пилотов-эстонцев, «поставленных» ей норвежским частным агентством заня-

тости, им выплачивалась зарплата, составлявшая около 60% заработка норвежских коллег. Возмущённый союз пилотов, входящий в норвежский профцентр технических работников – YS, подал в суд на ЧАЗ, которое, однако, отрицает, что речь в данном деле идёт о социальном демпинге.

**ФРАНЦИЯ.** В связи с первым чтением в парламенте проекта конституционного закона о «равновесии общественных финансов», называемого также «золотым законом», генсек профцентра «Форс увриер» направил письмо лидерам всех парламентских фракций, в котором выразил опасение по поводу возможного использования этого акта для закрепления «политики жёсткой экономии», проводимой нынешним правительством, и тем самым – ограничения свободы коллективных переговоров в стране.

В передовице газеты «Форс увриер» он расширяет указанную политику, как «покровительство богатым и уязвимость для всех остальных», и призывает читателей «отвергнуть любой популизм и укрепить социальные принципы».

**ЧЕХИЯ.** Массовую демонстрацию протеста против «политики жёсткой экономии», проводимой Европейским Союзом, организовала в Праге 21 мая 2011 г. Чешско-Моравская палата профсоюзов (СМКОС). Её участники – их было около 40 тыс. – выступили также против реформ пенсионных систем, здравоохранения, налоговых ведомств и др. А профсоюзы работников общественного транспорта продолжали под теми же лозунгами забастовку до 14 июня.

**ШВЕЦИЯ.** В настоящее время в более, чем 100 районах этой страны ведётся разведка запасов урана. Но лишь в одном из них – селе Мюрвикен жители уже с осени 2009 г. ведут борьбу против этой деятельности, опасаясь, что возможная разработка урана приведёт к вредным последствиям для населения; эта работа усилилась после того, как стало известно, что в разведке недр участвуют две некие иностранные компании. Создана рабочая группа, разрабатывающая мероприятия и лозунги для данной деятельности и требующая «полной открытости» разведывательных работ. Журнал союза промышленных и торговых служащих, опубликовавший материал об этом, от себя добавил, что применение урановой энергии не снизит тарифы для граждан на пользование электричеством.

*Всеволод Можяев*

## ИДЁТ ПРОЦЕСС ОБЪЕДИНЕНИЯ

Определилась дата конференции, на которой ожидается слияние трёх глобальных федераций профсоюзов (ГФП), объединяющих союзы работников промышленности, – Международной федерации металлистов (МФМ), Международной федерации работников горно-добывающей, химической промышленности и энергетики (ИСЕМ) и Международной федерации работников текстильной, швейной и кожевенно-обувной промышленности (ITGLWF). Во всех этих ГФП прошли заседания уставных органов, высказавшихся за слияние, и теперь их руководство договорилось о проведении объединительной конференции в Копенгагене 18–20 июня 2012 г.

Согласованы следующие основные принципы деятельности будущей единой ГФП. Её исполнительным органом станет Исполком, состоящий до следующей конференции в 2016 г. из 60 человек, избранных на равной основе из представителей трёх объединяющихся ГФП, а затем их число будет доведено до 40, причём не менее 30% членов Исполкома должны составлять женщины. Финансовая комиссия новой организации будет состоять из 10 человек. Во главе будущей ГФП будут президент и три вице-президента, генсек и три его зама. Взносы должны исчисляться из реального членства каждого национального профсоюза, входящего в одну из объединяющихся ГФП; континентальные (региональные) организации указанных ГФП до их объединения будут находиться под руководством новой «ГФП промышленности» со штаб-квартирой в Женеве. ГФП будет иметь 13 подотраслевых секций.

**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.,  
Кузнецова В.В.,  
Кузяков П.В. –  
зам. глав. редактора,  
Куприянов В.В.,  
Можаев В.Е.  
Рогальский А.Ф.



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 02.08.11. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
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.