

Лучшие практики профсоюзных организаций СНГ

Завершающий отчет из международного
научно-исследовательской проекта
«Профсоюзы в постсоциалистическом
обществе: преодоление государственного-
социалистического наследства»,
финансированной INTAS (03-51-6318)

**Институт Сравнительных Исследований
Трудовых Отношений, Москва
2007**

Содержание

1 Профсоюзы в Современной России	1
1.1 Профсоюзы в современной России	1
1.1.1 Политика государства.	1
1.1.2 Деятельность профсоюзных организаций.	2
1.1.3 Гражданская культура населения.	4
1.2 Передовые практики профсоюзов	5
1.2.1 Новые подходы к старым функциям	5
1.2.2 Организация новых профсоюзов	9
1.2.3 Организация профсоюзов при враждебном отношении работодателей.	10
1.2.4 Представительство интересов индивидуальных членов	12
1.2.5 Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов	15
1.2.6 Организация профсоюзов в зарубежных компаниях	17
1.2.7 Новые профсоюзные практики.	19
1.2.8 Реорганизация взаимодействия профсоюзов и администрации ТНК.	21
1.2.9 Организация эффективных акций протеста (протестных действий)	23
1.2.10 Политическая деятельность профсоюзов на национальном и областном уровнях	25
1.3 Рекомендации:	26

2	<i>Современное независимое профсоюзное движение Беларуси: луч света и надежды в сонном царстве</i>	30
2.1	Характеристика сегодняшнего положения профсоюзов в Беларуси	31
2.2	Лучшие практики независимых профсоюзных организаций Беларуси	48
2.2.1	<i>Новые подходы к старым функциям</i>	48
2.2.2	<i>Создание новых первичных профорганизаций</i>	50
2.2.3	<i>Организация профсоюзов при враждебном отношении нанимателя</i>	52
2.2.4	<i>Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов</i>	54
2.2.5	<i>Представительство интересов индивидуальных членов.</i>	56
2.2.6	<i>Организация профсоюзов в иностранных компаниях</i>	57
2.2.7	<i>Новые профсоюзные практики.</i>	59
2.2.8	<i>Организация эффективных акций протеста (протестных действий).</i>	60
2.2.9	<i>Политическая деятельность профсоюзов на национальном и/или областном уровнях</i>	62
2.3	Рекомендации для вышестоящих профсоюзных органов	63
3	<i>Профсоюзы в Современной Грузии</i>	66
3.1	Характеристика сегодняшней профсоюзной ситуации в стране	66
3.2	Передовые практики профсоюзов	71
3.2.1	<i>Новые подходы к старым функциям</i>	71
3.2.2	<i>Организация новых профсоюзов</i>	73

3.2.3	<i>Организация профсоюзов при враждебном отношении работодателей</i>	75
3.2.4	<i>Представительство интересов индивидуальных членов</i>	76
3.2.5	<i>Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов</i>	78
3.2.6	<i>Организация профсоюзов в зарубежных компаниях</i>	79
3.2.7	<i>Новые профсоюзные практики</i>	80
3.2.8	<i>Организация эффективных акций протеста</i>	83
3.2.9	<i>Политическая деятельность профсоюзов</i>	85
3.3	<i>Рекомендации для вышестоящих профсоюзных органов</i>	86
4	<i>Профсоюзы современного Кыргызстана: опыт и лучшие практики первичных организаций</i>	88
4.1	<i>Описание профсоюзной ситуации в Кыргызстане</i>	90
4.2	<i>Позитивный опыт и инновационные практики деятельности первичных профсоюзных организаций</i>	100
4.2.1	<i>Организация новых профсоюзов.</i>	101
4.2.2	<i>Организация профсоюзов при враждебном отношении работодателей.</i>	106
4.2.3	<i>Создание профсоюзов вместе с работодателем.</i>	108
4.2.4	<i>Новый подход к старым функциям профсоюзов</i>	110
4.2.5	<i>Новые профсоюзные практики.</i>	115
4.2.6	<i>Создание профсоюзов на иностранных предприятиях.</i>	118
4.2.7	<i>Позиционирование профсоюзов гражданским обществом.</i>	123
4.3	<i>Рекомендации:</i>	125

5	<i>Позитивный опыт профсоюзов Молдовы</i>	128
5.1	Лучшие практики первичных профсоюзных организаций	128
5.1.1	<i>Новый подход к старым функциям профсоюза. Роль профсоюза в распределении социального пакета</i>	128
5.1.2	<i>Актуализация организационной работы и подготовки/переподготовки профсоюзных лидеров.</i>	130
5.1.3	<i>Опыт деятельности по достижению внутрпрофсоюзного единства.</i>	132
5.1.4	<i>Представительство интересов индивидуальных членов</i>	136
5.1.5	<i>Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов</i>	138
5.1.6	<i>Организованная политическая деятельность против вмешательства в дела профсоюзов и защите прав профсоюзов.</i>	140
5.1.7	<i>Организация профсоюзов в зарубежных компаниях: первичная профсоюзная организация Sudzucker Moldova</i>	141
5.1.8	<i>Новые профсоюзные практики. Предупредительная акция протеста: молдавская швейная фабрика</i>	144
5.1.9	<i>Использование массовых акций для достижения социально-экономических требований работников</i>	146
5.1.10	<i>Политическая деятельность профсоюзов на национальном и территориальном уровнях.</i>	149
5.1.11	<i>Деятельность CSRM на национальном уровне по созданию профсоюзной науки и выработке новых профсоюзных стратегий.</i>	151
5.2	Рекомендации для вышестоящих профсоюзных органов	153

6	<i>Профсоюзы современного Казахстана</i>	155
6.1	Характеристика текущей профсоюзной ситуации в стране.	155
6.2	Лучшие профсоюзные практики	162
6.2.1	<i>Новые подходы к старым функциям</i>	162
6.2.2	<i>Организация новых первичных групп не бюрократическими методами</i>	164
6.2.3	<i>Представление индивидуальных членов</i>	166
6.2.4	<i>Поддержка от верхних профсоюзных органов</i>	171
6.2.5	<i>Организации профсоюзов вопреки/при наличии враждебно настроенного работодателя</i>	173
6.2.6	<i>Создание ассоциаций (профсоюзов) с работодателем при его поддержке (особенно в бюджетном секторе)</i>	174
6.2.7	<i>Организация эффективных, успешных акций протестов</i>	175
6.2.8	<i>Политические действия профсоюзов на национальном/региональном уровнях</i>	175
6.3	Рекомендации для руководящих (высших) органов профсоюзов, профсоюзных лидеров и активистов	178

1 Профсоюзы в Современной России

ИСИТО

Профсоюзы – неотъемлемая часть социально-политической системы российского общества, поэтому ключ к объяснению их положения лежит не только, а часто и не столько в их внутренних процессах, сколько в характеристиках всей системы.

Профсоюзы – часть гражданского общества. Общие препятствия на пути формирования гражданского общества в России лежат на пути развития и профсоюзного движения. Их можно разбить на три группы:

1.1 Профсоюзы в современной России

Ильин В.

1.1.1 Политика государства.

Начиная с периода подъема рабочего движения на рубеже 1980-90-х гг. государство искало пути ослабления тенденции к выходу профсоюзов в сферу независимой социальной политики. Но в условиях политической нестабильности первой половины 1990-х гг. государство вынуждено было принимать во внимание профсоюзы как одну из сил, от которой зависит стабилизация существующего режима. По мере реализации этой цели интерес к профсоюзам как потенциальному союзнику падал. В начале 21 века стабилизация политического положения в стране пошла по пути усиления государственной централизации и государственного контроля всех сфер общественной жизни. Этот путь неизбежно вел к отстранению профсоюзов на периферию общественной жизни. Параллельно государство стремится обеспечить экономическую стабилизацию путем расширения прав работодателей за счет наемных работников, что одновременно создает основу для поддержки государства со стороны бизнеса. В период президентства В.Путина

формируется тесная смычка государственной бюрократии и крупного бизнеса, при доминирующей роли первого участника этого союза. На первый план выходит бюрократический капитал: с одной стороны, он частный, а с другой – его воспроизводство невозможно без активной поддержки государства или отдельных чиновников. В этом социально-политическом контексте логически естественным стало принятие нового трудового кодекса, создавшего новые серьезные препятствия на пути деятельности профсоюзов. Судебная власть постепенно ставится под контроль исполнительной власти, что перекрывает возможности решения трудовых споров и в судах. Ослабив профсоюзы государство еще больше теряет интерес к ним. Таким образом, без демократизации государства перспективы развития профсоюзного движения можно оценить лишь пессимистически.

1.1.2 Деятельность профсоюзных организаций.

Традиционные профсоюзы тесно связаны со своим советским прошлым. Оно прослеживается и в кадровом составе, и в традициях работы, которые передаются от старого поколения профсоюзных работников к новому. Ключевая традиция, унаследованная от советского времени, - склонность к сугубо аппаратной работе. Иначе говоря, в силу разных причин профсоюзные органы стремятся жить своей внутренней жизнью. С одной стороны, власть и менеджмент стремятся их изолировать, с другой – сами профсоюзные работники уходят от лишних проблем, замыкаясь в своей среде. Малая численность профсоюзного аппарата также способствует этой тенденции, т.к. его сил хватает в основном только на собственное воспроизводство. Без преодоления тенденции к замкнутой аппаратной работе, изменить статус профсоюзов вряд ли возможно.

В России утверждается *фирменная модель* профсоюзного аппарата. Ее суть состоит в том, что аппарат оказывает услуги в сфере регулирования трудовых отношений, выполняя

функции и страховой, и юридической, а часто и туристической фирмы. Его клиентами являются, с одной стороны, рядовые члены профсоюзов, оплачивающие эти услуги взносами, с другой – менеджмент, оплачивающий услуги своим терпимым или даже лояльным отношением к профсоюзам на территории своих предприятий. На территориальном уровне клиентом выступает и власть, создающая возможности существования территориальных профсоюзных органов, но ждущая от них взамен усилий по поддержанию социального мира. В результате возникает фирменная модель, не вписывающаяся в ключевые принципы маркетинга: такой профсоюзный комитет-фирма имеет в качестве целевой группа субъекты с противоположными интересами. Попытка их обслуживать ведет к падению эффективности профсоюзной работы и падению интереса к профсоюзным комитетам как фирмам, оказывающим услуги в сфере трудовых отношений.

Немаловажным фактором положения профсоюзов в современной России является *собственность*. С одной стороны, это все еще, несмотря на большие потери, большая материальная база, обеспечивающая выживание профсоюзных органов, экономию расходов, а частично и дополнительных доходов. С другой стороны, как это ни парадоксально, но сохранение профсоюзной собственности – источник и слабости профсоюзных органов. В условиях господства в стране бюрократического капитала сохранение крупных объектов недвижимости в существенной мере зависит от лояльности государственной бюрократии, которая в ответ ждет ответной лояльности профсоюзного аппарата. Таким образом, держась за собственность, профсоюзный аппарат рискует растерять членскую базу.

В самой фирменной модели профсоюзов нет ничего плохого. Она обладает рядом преимуществ перед членской моделью: стабильность работы, не зависящая от неизбежных колебаний настроения рядовых членов профсоюза, профессионализм, накопление опыта. Проблема не в самой

модели, а в том, что она не опирается на четкое выделение целевой группы, из чего вытекает противоречивость, непоследовательность деятельности. Все это усугубляется низким профессионализмом профсоюзного аппарата: здесь мало опытных юристов, способных на равных конкурировать с адвокатами крупных фирм и государственных органов, не хватает специалистов в области охраны труда.

Существенным внутренним фактором слабости профсоюзов является их раскол. Он ведет к тому, что профсоюзы часто стоят перед дилеммой: оппортунизм или маргинализация? Часто формальная сила первичных профсоюзных организаций, измеряемая численность членской базы, зависит от лояльного отношения к ним работодателей, что толкает к максимальному сближению профкомов с администрацией предприятий нередко в ущерб отношениям с рядовыми членами. В то же время профсоюзные активисты, проявляющие самостоятельность, смело идущие на конфликт с администрацией, выталкиваются ею с предприятий, нередко при фактической поддержке доминирующего профсоюза, видящего в радикалах лишь своих конкурентов. Новый трудовой кодекс создает правовой контекст, сталкивающий разные профсоюзы. Часто за этим расколом стоят лишь противоречия властных амбиций руководителей, а не расхождения интересов их членов.

1.1.3 Гражданская культура населения.

Ее характерная черта – гражданская пассивность, вытекающая из уверенности в том, что ничего нельзя изменить посредством активности граждан. В сфере профсоюзного движения эта черта приобретает специфический оттенок, никак не меняя своей сущности: работники в своей массе не верят в то, что они способны что-то изменить к лучшему, они не верят в способность профсоюзов отстаивать их интересы. Возникает замкнутый круг: профсоюзные органы теряют способность быть равноправным партнером по отношению к власти и бизнесу, потому, что не опираются на четко

выраженную поддержку своих членов, а последние теряют доверие к профсоюзным органам, потому что последние не имеют влияния.

Без изменения гражданской культуры наемных работников трудно укрепить положение профсоюзов в стране. Но культура – это не только фактор развития профсоюзного движения, но и его результат. Профсоюзные органы находятся в информационной изоляции. Основная масса рядовых членов ничего не знает об их деятельности, что ведет логически естественному выводу: «Они ничего не делают».

1.2 Передовые практики профсоюзов

Бизюков П.

1.2.1 Новые подходы к старым функциям

Распределительные практики традиционно ставилась в упрек консервативным профсоюзам в России, они рассматривались как продолжение традиционной деятельности, которой занимались советские профсоюзы и как консервативная альтернатива защитной, тред-юнионистской деятельности. Но этот вид деятельности оказался востребован не только со стороны «старых» профсоюзных лидеров, но и со стороны самих работников. Да и многие альтернативные профсоюзы, завоевавшие авторитет в коллективах за счет тред-юнионистских практик (забастовки, переговоры, колдоговорные компании и т.п.), вскоре оказались вынуждены заниматься подобными вещами, так как их члены требовали если не полного, то хотя бы частичного восстановления распределительных практик. Это, в дальнейшем, дало традиционным профсоюзам существенный аргумент для того, чтобы говорить о распределительных практиках, как актуальных и востребованных работниками. Сегодня можно констатировать, что распределительные практики профсоюзов не только сохранились, но определенным образом трансформировались.

Традиционные виды распределительной деятельности и организации культурных и спортивных мероприятий по-прежнему распространены и пользуются спросом. Это традиционные виды распределительной деятельности, но здесь наблюдаются некоторые изменения в источниках получения средств. Если раньше спортивные и культурные мероприятия проводились за счет средств профкома (т.е. взносы), то теперь профсоюзы очень редко проводят мероприятия полностью за свой счет. Они предпочитают добиться выделения денег на проведение мероприятий от администрации. Сам факт выделения денег становится предметом переговоров – или администрация оплатит все расходы, или профком выделит часть денег из своих взносов, и финансирование мероприятия будет совместным.

Интересная трансформация связанная с выделением материальной помощи зафиксирована в одной из организаций. Там выделение материальной помощи трансформировалось во внутриорганизационное потребительское кредитование на револьверной основе. Получаемые беспроцентные ссуды выделяются для широкого круга целей – от оплаты лекарств до приобретения мебели.

Таким образом, можно отметить, что профсоюзы, использующие распределительные практики переходят от прямого распределения товаров и других благ в недежной форме к более современным, монетарным формам. Прежде всего, нужно упомянуть различные формы денежной помощи членам профсоюза.

Можно отметить еще одну форму профсоюзной активности, которая может быть отнесена к распределительным практикам. Речь идет об участии профсоюзных лидеров низшего звена (председателей профбюро) в распределении части заработка. Председатели профбюро в обязательном порядке подписывают протокол распределения КТУ или премий, который является одной из статей дополнительного заработка.

В целом ситуацию с распределительными практиками можно прокомментировать следующим образом. Возврат профсоюзов к ним во многом обусловлен тем, что у профсоюзов нет достаточного силового ресурса – фактически запрещены забастовки, существенно ограничены возможности для ведения официальных переговоров, уменьшены возможности профсоюза при заключении колдоговора. В таких условиях профсоюзы оказываются лишенными реальных рычагов давления на работодателя. Это означает, что в вопросах заработной платы, условий труда, режима и т.д. профсоюзы не могут выдвигать свою позицию и бороться за нее. В условиях таких ограничений для профсоюза единственно возможной остается практика неформальных переговоров с работодателем и получение от него согласия уже не на требования, а на просьбы профсоюза. Профсоюзы решают свои традиционные задачи за счет поиска несиловых методов влияния на работодателя. Эффективность такой стратегии может быть увеличена за счет создания и поддержания разных форм профсоюзной деятельности – традиционные соревнования, традиционные совещания, традиционно работающие комиссии и т.п. И даже колдоговор превращается в, своего рода, традиционную форму – в нем нет никаких существенных пунктов, но он все равно составляется, обсуждается, принимается на конференции трудового коллектива. Можно по-разному оценивать такую ситуацию. Можно говорить о сохранении организации в тяжелые времена, когда факт сохранения какой-то профсоюзной структуры, (комиссии, профбюро) свидетельствует о том, что организация жива и в случае чего может активизироваться. Тем более, если через разветвленную и многообразную распределительную деятельность работники получают ощутимые, по сравнению с заработной платой, добавки в виде денежных или неденежных благ.

На проблему эффективности распределительных практик можно посмотреть еще и со стороны альтернативных

профсоюзов. Очевидно, что эти профсоюзы оттеснены от распределительной практики. Опыт изучения других альтернативных профсоюзов показывает, что они достаточно эффективно могут действовать при распределении традиционных благ на предприятии. Но, в условиях конкуренции с традиционным профсоюзом, альтернативные не допускаются к распределительным практикам работодателем – главным держателем любых ресурсов. За это традиционные профсоюзы платят работодателю лояльностью, а альтернативные, в условиях ослабления возможностей профсоюзов вообще и малочисленных в частности, не могут никак повлиять на ситуацию. Работники, т.е. рядовые члены профсоюза, стоят перед выбором: либо действовать солидарно, опираясь на предоставленные законом права и возможности (при условии, что они столкнутся с давлением и даже мстью со стороны работодателя за попытки противостоять ему), либо брать то, что работодатель готов дать, и попробовать «выдавить» из него как можно больше. Разумеется, что работники предпочитают второй вариант, так как первый почти не обеспечивает даже частичного успеха, зато почти гарантирует неприятности с начальством. Второй вариант выглядит более позитивным – можно что-то получить, а от санкций лояльное или пассивное поведение избавляет. Традиционные профсоюзы активно используют сложившуюся ситуацию и демонстрируют, как они *«в условиях антипрофсоюзного законодательства делают все возможное, для улучшения положения работников»*. Функционеры традиционных профсоюзов уже открыто заявляют, что «соглашательство» это наиболее эффективная стратегия в сегодняшних условиях.

Таким образом, ориентация на распределительные практики привели к вполне ожидаемым результатам. Пока распределительные практики традиционных профсоюзов конкурировали с защитными, это можно было рассматривать, как два разных подхода к профсоюзной деятельности. Но после того, как защитная деятельность профсоюзов оказалась

«вне закона», стало очевидно, что распределительные практики самостоятельного значения не имеют, и профсоюзы, которые делают ставку исключительно на них, обречены на деградацию.

1.2.2 Организация новых профсоюзов

Винокурова О.

Профсоюзное движение не утратило своей актуальности в современной России. Этот факт подтверждается тем, что, несмотря на повсеместно отмечающееся снижение численности членов профсоюза, существуют практики создания новых первичных профорганизаций во всех профобъединениях. Опыт изучения практик создания новых первичных профсоюзных организаций показывает:

Первичные профсоюзные организации создаются на предприятиях независимо от форм их собственности. В поле зрения исследователей попали примеры создания первичек, как на государственных предприятиях, так и на частных, а также и на предприятиях с иностранным капиталом.

Профсоюзные первички возрождаются заново на «старых» предприятиях, там, где в советские времена первичные профсоюзные организации существовали, но в результате проведения рыночных реформ распались; создаются на вновь созданных предприятиях; а также формируются новые ячейки там, где уже действуют первичные организации других профсоюзов.

Первички создаются как при содействии работодателя, например, в бюджетной сфере, так и при полном противодействии с его стороны.

Если профсоюзная ячейка создается без содействия работодателя, то инициатива о ее создании исходит «снизу».

Толчком для создания первичек в этом случае, как правило, становится трудовой конфликт, возникший на предприятии. При этом форма трудового конфликта (индивидуальная или коллективная) не влияет на процесс принятия решения.

Определяющим является то, каким образом и, как быстро трудящимся удастся выйти из конфликтной ситуации. Если работники, вовлеченные в конфликт с администрацией, вынуждены самостоятельно искать пути выхода из сложившейся ситуации, то они приходят к решению об объединении и создании профсоюза.

В этот момент для работников «конфликтных» предприятий важна реакция профсоюзного сообщества на их действия. Оказывая поддержку, профобъединения стимулируют работников на создание первички и, таким образом, получают в свой состав новую активно действующую ячейку.

Вновь созданные первичные профорганизации основным направлением своей работы считают активную защиту трудовых прав работников, либо членов профсоюза, либо всего предприятия без деления на профчленство.

Изучение кейсов показывает, что характерной чертой вновь созданных профорганизаций является то, что их членами в основном являются рядовые работники предприятий. Это весьма существенное качественное отличие вновь создаваемых первичных профсоюзных организации от тех, которые, сохранились на предприятиях с советских времен.

1.2.3 Организация профсоюзов при враждебном отношении работодателей.

Винокурова О.

Создание первичных профорганизаций при враждебном отношении работодателей возможно, как уже было отмечено выше, только по инициативе самих работников предприятий. Сознательный приход работников в профсоюз формирует активную позицию организации в вопросах отстаивания интересов трудящихся. Но сознательная активная позиция членов профсоюза не гарантирует организации защиту от трудностей. Для вновь созданных профорганизаций, тем более созданных на волне протестных действий, может возникнуть проблема лидерства. Эта проблема не так остра, если активная

позиция присуща для всех членов профсоюза. Но, как правило, это лидер или группа, которая ведет за собой сочувствующих. Вывод лидера(ов) из «строения» может привести к распаду профсоюза или к превращению его в обычный «мертвый» профсоюз.

Созданный по инициативе «снизу» профсоюз становится существенной проблемой для работодателя. Поэтому все члены профсоюза, а особенно его лидеры могут находиться под постоянным давлением со стороны администрации. Дискриминация работников по профсоюзному членству трудно доказуема, поэтому является действенным механизмом воздействия работодателя на членов профсоюза. В этой ситуации возникает проблема солидарности, готовность рядовых членов профсоюза встать на защиту своих товарищей. «Выживают» в таких условиях организации, способные работать в экстремальных условиях. Профсоюзная организация не может находиться в постоянном стрессе. Но для того, чтобы оставаться боевой, она должна быть хорошо организована. Как показывает опыт, в таких организациях выработана технология принятия решений. Это позволяет профкому не «утонуть» в дискуссиях и внутренних противоречиях. Кроме этого, в «боевых» профсоюзных организациях налажены собственные каналы информирования рядовых членов профсоюза о работе, проводимой профкомом. Профком не должен терять реальной связи со своими рядовыми членами. Показателем действенной работы профкома может являться тот факт, по каким вопросам и, как часто в него обращаются рядовые члены профсоюза. Только организация реально сплоченная и поддерживаемая работниками снизу способна мобилизовать рядовых членов на протестные действия.

Для того, чтобы протестные действия были наиболее эффективными, как и в целом вся работа профкома, профсоюзные лидеры должны уметь вести грамотный диалог с работодателем. В этой связи встает проблема обучения профактива. В условиях «антипрофсоюзного» трудового

законодательства оно должно заключаться, в первую очередь, в ликвидации правовой неграмотности, обучении легальным методам отстаивания прав работников.

1.2.4 Представительство интересов индивидуальных членов

Бизюков П.

Еще одним последствием ослабления позиций профсоюзов на предприятиях и в организациях стало расширение судебной практики по трудовым искам. Можно выделить несколько категорий исков, связанных с трудовыми отношениями.

Во-первых, это рост индивидуальных исков, которые подаются с помощью или при поддержке профсоюзных юристов. Особенность российского трудового законодательства такова, что профсоюз не может представлять интересы своих членов в суде, если нарушаются их трудовые права. Поэтому, не имея возможности решить своими силами проблему, профсоюзы стали развивать правовой сервис для своих членов. Помощь профсоюза заключается в том, что работнику помогают правильно оформить и подать иск, консультируют его по поводу того, какие собрать документы, как вести себя в суде, как обжаловать решение суда, если оно не устраивает работника и как вести себя, если решение обжалует работодатель. Это направление стало настолько распространенным, что даже появились работники, желающие оплачивать услуги юристов, способных оказать действенную помощь. Одной из причин такого поведения стало повышение заработной платы работников и появление высокооплачиваемых категорий, которые не хотят мириться с произволом работодателей при увольнении, изменении условий найма и т.п.

Другая категория судебных дел связана с отстаиванием интересов групп работников в связи с реорганизацией, банкротством и закрытием предприятий. Как правило, такие трансформации на предприятиях проводятся для того, чтобы решить проблемы собственности, налогообложения и т.п.

Работники в таких случаях оказываются переведенными на другие предприятия без сохранения всех причитающихся им льгот, выплат и т.п. При банкротстве и ликвидации предприятий долги по зарплате или не признаются вовсе, или признаются как незначимые, на которые не хватает денег, вырученных от продажи имущества предприятия банкрота. В таких случаях профсоюзы организуют очень непростую работу по подаче большого количества (до нескольких сотен) индивидуальных исков. Цель таких массовых исков защитить права работников в условиях, когда процедура коллективного трудового спора или невозможна или затруднена.

В последние несколько лет профсоюзы инициировали несколько дел, которые имеют большое значение для развития правового поля, на котором действует профсоюз. Речь идет о борьбе профсоюзов с трудовой дискриминацией. Современная ситуация такова, что кроме общих положений о запрете дискриминации, зафиксированных в Конституции РФ и Трудовом кодексе больше ничего не существует. Правовой аппарат, позволяющий расценивать конкретную ситуацию, как проявление дискриминации отсутствует. В судах практически не рассматриваются, и как говорят юристы, занимающиеся трудовыми делами, даже не принимаются к рассмотрению заявления о трудовой дискриминации.

Реальное положение дел таково, что дискриминация по многим основаниям уже видна невооруженным взглядом. В результате возникает порочный круг – дискриминация развивается и углубляется, но не наказывается, так как нет необходимого правового аппарата, а раз его нет, то нет и ограничений для дальнейшего развития дискриминации. Профсоюзы, и, прежде всего альтернативные, неоднократно пытались разорвать этот порочный круг и создать судебные прецеденты, опираясь на которые можно было бы начать борьбу с дискриминацией. Но пока это почти никому не удается. Суды либо отказываются рассматривать такие дела, либо рассматривают их не в пользу работников, либо, если удается доказать факт дискриминации, то он оспаривается

работодателем в вышестоящих инстанциях, которые отменяют решения принятые ранее.

Исключением является дело о дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзной организации в калининградском торговом морском порту. До 2002 г. там существовали две профсоюзные организации: традиционный профсоюз работников водного транспорта и альтернативный профсоюз докеров. В 2002 г. профсоюз докеров, при заключении коллективного договора на новый период отказался подписывать проект, который содержал ряд положений, ухудшающих предыдущий договор. Профсоюз организовал коллективный трудовой спор и вышел на забастовку. После начала забастовки администрация уволила весь профком и стала угрожать членам профсоюза увольнениями, если они не прекратят забастовку. Профком занял принципиальную позицию и в результате все члены профкома и поддержавшие их члены профсоюза (около 80 человек) были уволены под различными предложениями.

Уволенные обратились в суд с иском о признании их увольнения незаконным и о признании такого увольнения дискриминацией по признаку принадлежности к профсоюзной организации. После этого для них начался долгий период судебных тяжб, когда судебные заседания откладывались, переносились, обжаловались в вышестоящих инстанциях. На членов профсоюза оказывалось разнообразное давление и, в конечном итоге, восстановления требовали только 16 человек. Остальные либо забрали заявления и были восстановлены, но на обычных началах, а не как члены профсоюза, либо нашли работу вне порта. Дело было доведено до Верховного суда РФ, и там был получен отказ, после чего оставшиеся члены профсоюза обратились в Страсбургский суд по правам человек, который в 2005 г. принял дело к рассмотрению. Сам факт принятия дела к рассмотрению означает, что с точки зрения международного права заявители не нашли справедливого суда в стране, т.е. фактически это признание факта дискриминации в трудовых отношениях. Только на

основании факта принятия дела к рассмотрению привело к тому, что 16 человек, которые настаивали на восстановлении были приняты вновь на работу, но за прошедшее время ситуация кардинально изменилась. Вступил в действие новый Трудовой кодекс, меняющий правовое положение профсоюзов на предприятии, в порту произошли реорганизации, многие члены профсоюза разочаровались или уволились. Возродить профсоюзную организацию не удалось.

Однако, несмотря на поражение у этого дела оказались и другие последствия. Сам факт принятия дела к рассмотрению страсбургским судом позволяет уже сейчас говорить о том, что в стране существует такое явление, как дискриминация по признаку принадлежности к профсоюзу, а значит можно, ссылаясь на этот факт, подавать иски о дискриминации, и как минимум, добиваться их принятия.

1.2.5 Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов

Винокурова О.

Изученные практики создания новых первичных профорганизаций показал, что на процесс принятия работниками решения о создании на предприятии профячейки определенным образом влияет реакция различных профсоюзных структур на происходящее. Любое профсоюзное объединение заинтересовано не только в сохранении своей членской базы, но и в ее пополнении за счет создания новых профсоюзных организаций. Поэтому, как правило, сотрудники вышестоящих профсоюзных органов не оставляют без внимания поступающие к ним обращения работников предприятий за помощью. Опыт показывает, что за помощью обращается инициативная группа работников предприятия по конкретному спорному вопросу. Но, следует отметить, что, так как авторитет профсоюзного движения в рабочей среде невысок, то идея обратиться за помощью в отраслевые профсоюзы работникам, чаще всего, кем-то подсказана. В этой связи было бы полезно сотрудникам

отраслевых профсоюзных органов не ждать, когда к ним обратятся за помощью, а отслеживать настроения трудовых коллективов на «конфликтующих» проблемных предприятиях. То, что это возможно, говорит изученный опыт работы ряда профсоюзных объединений. Оказывая конкретную помощь трудовому коллективу, например, в проведении колдоговорной кампании на предприятии, или отдельному работнику, защищая его интересы в суде, вышестоящие профсоюзные структуры стимулируют работников на создание профсоюзной организации. В противном случае (неоказание помощи в конфликтной ситуации или оказание ее не в ожидаемом объеме), как показывает практика, профсоюз, скорее всего, будет создан и без помощи вышестоящих профорганов, но совсем другой.

Вновь созданная профсоюзная организация продолжает нуждаться в поддержке со стороны вышестоящих профсоюзных органов, так как у ее лидеров нет еще необходимого опыта работы, навыков ведения переговоров с работодателем, правовых знаний и, как правило, нет средств для организации обучения профсоюзных активистов. Вышестоящим профсоюзным структурам по силам организовать обучение профактива, предоставить для консультаций специалистов различного профиля. Важно, чтобы помощь была своевременной и в нужном объеме. Изученный опыт работы новых первичных профорганизаций показывает, что эффективность их работы значительно повышается, если председатель профкома имеет возможность получать консультации специалистов в режиме мобильной связи. А правильно организованное профобучение (изучение реального опыта работы успешных профорганизаций, наглядная демонстрация возможностей профсоюза по влиянию на производственный процесс) способно стать мощным толчком для радикального перестроения работы уже существующей профорганизации.

1.2.6 Организация профсоюзов в зарубежных компаниях

Козина И.

Новые профсоюзные практики в зарубежных компаниях связаны с двумя основными моментами: во-первых, организация профсоюзов на вновь созданных предприятиях, во-вторых, солидаризация профсоюзов и установление отношений с зарубежными профсоюзами и международными профсоюзными организациями.

Первичные профсоюзные организации, как правило, возникают по инициативе снизу при поддержке соответствующих областных отраслевых организаций. Таким образом, были созданы первичные организации на заводе «Форд», «Катерпиллер» и др. Бывает, что это сопровождается открытым противодействием профсоюзной деятельности (пример - компания Макдоналдс). Но, чаще администрации зарубежных компаний воспринимают это событие негативно, но активно не препятствуют, особенно, если созданная первичная организация далее действует в русле традиционных российских профсоюзных практик.

В тоже время, профсоюзы на предприятиях с иностранным собственником чаще проявляют активность в отстаивании трудовых прав работников, том числе, и путем организации протестных акций. Этому способствуют следующие обстоятельства: во-первых, как созданные «снизу», по инициативе работников они менее забюрократизированы и имеют реальную поддержку со стороны работников. Во-вторых, западные компании более склонны к соблюдению законодательства и корпоративной этике, что дает реальную возможность успешно отстаивать свои права. И, наконец, существенное значение имеет поддержка со стороны международных профсоюзных организаций. Например, организация ТИЕ (Transnational Information Exchange) выступила инициатором первых контактов рабочих из Всеволожска с профсоюзами фордовских предприятий Северной и Южной Америк. Международный союз

работников пищевой, табачной промышленности, общественного питания и смежных отраслей (IUF) оказывает поддержку в организации профсоюзов и защите социальных и трудовых прав персонала российских предприятий «Макдоналдс», «Метро» и т.д.

В отношении международных корпораций большинство профсоюзов зарубежных стран занимают значительно более радикальные позиции, чем по другим вопросам. Международные профсоюзные объединения исходят из того, что глобализации капитала можно противостоять, только организуя рабочую солидарность в глобальных масштабах. Проблема низкой оплаты труда на фордовских заводах России вполне очевидно становится еще в большей мере проблемой рабочих западных стран, которые теряют рабочие места, переводимые в те страны, где дешевая рабочая сила. Поэтому поддержка российских профсоюзов со стороны международных организаций – это отнюдь не гуманитарная помощь, а рациональная форма защиты интересов своих членов.

Из практики повседневной профсоюзной работы вырастает осознанная потребность в солидарных действиях с другими организациями. Опыт профсоюзной организации «Форда» отражает эти практики. С момента реорганизации профсоюза «Форда» он стал центром притяжения тех групп рабочих, которые пытаются создать на своих предприятиях независимые первички. Можно наблюдать тенденции объединения профсоюзов иностранных компаний для передачи опыта и солидарных действий. В Санкт-Петербурге, например, 84 предприятия с иностранным капиталом объединились в Ассоциацию, в 30 из них уже имеются профсоюзные организации, численность членов профсоюза растет.

1.2.7 Новые профсоюзные практики.

Бизюков П., Козина И.

В условиях ограничений для полноценной защитной деятельности некоторые профсоюзы вынуждены были начать искать новые направления своей деятельности. Это касается, прежде всего, альтернативных профсоюзов. За последний год позиции альтернативных профсоюзов сильно пошатнулись. Они не только не могут развиваться, но их все больше и больше вытесняют даже с тех предприятий и организаций, где они давно укоренились и завоевали авторитет. Фактически они вытесняются с предприятий, поэтому им приходится искать новые формы деятельности. Тем более, что бывшие члены профсоюза, даже перешедшие в другой профсоюз под давлением со стороны начальства, как это ни странно, продолжают не только поддерживать отношения, но даже и сотрудничать со своим бывшим профсоюзом. Руководители альтернативных профсоюзов неоднократно подчеркивали, что они понимают своих членов, которые под давлением уходят от них. Ведь для работников ценой сохранения верности профсоюзу может стать полная потеря работы, и во многих случаях уходящих не считают предателями, а философски сожалеют: *«что ж, время такое, мы не можем своим членам гарантировать защиту!»*.

Сотрудничество профсоюза со своими членами за пределами предприятий возникло после того, как в жилищно-коммунальном секторе начался безудержный рост цен. Новый импульс профсоюзной активности в сфере ЖКХ был вызван изменением жилищного законодательства в России. Речь идет о принятии нового Жилищного кодекса РФ (ЖК), который подразумевает весьма серьезные изменения в процедурах управления жильем¹. Первоначально активность профсоюзов в сфере ЖКХ сводилась лишь к борьбе с завышенными

¹ Главное изменение, предусмотренное ЖК это переход к трем формам управления жильем в многоквартирных домах: через управляющую компанию (УК), товарищество собственников жилья (ТСЖ) и самостоятельное управление.

тарифами на коммунальные услуги. Но после введения нового ЖК стало ясно, что бороться нужно не с тарифами, а за способ управления жильем. Причем однозначного решения здесь не существует. Первоначально профсоюз¹ выступал за создание ТСЖ, как наиболее самоуправляемой формы и видел в ней, своего рода профсоюз жильцов. Однако проведенные расчеты показали, что эта форма может быть не всегда эффективна, так как многое в затратах на эксплуатацию жилья зависит от степени изношенности дома и коммуникаций. Если дом и коммуникации не очень старые, то имеет смысл создать «профсоюз жильцов», то есть, ТСЖ. Но если дом старый, то затраты на его ремонт и эксплуатацию будут очень велики и здесь жильцам выгоднее заключить договор с управляющей компанией (УК), которая может аккумулировать большие средства, достаточные для проведения ремонта. Но при диалоге с УК нужны усилия для того, чтобы контролировать те расценки, которые предлагает компания, и здесь вновь оказывается востребованным опыт борьбы за справедливые тарифы, которые профсоюз наработал в предыдущие годы.

Данное направление было названо **деятельностью профсоюзов по «сохранению кошелька» работников**, возникшее как дополнение к традиционной стратегии профсоюзов по «наполнению кошелька». За два года наблюдения за этой деятельностью можно отметить, что направление развивается. Во-первых, эта деятельность стала развиваться и в других регионах. Идея объединения граждан для защиты своих прав в коммунальной сфере все чаще называется словами «профсоюз жильцов». Инициатива объединения жильцов исходит от разных групп – просто от

¹ В данном случае речь идет, прежде всего, об опыте Сибирского регионального профцентра (г. Бердск и Новосибирск). Но нечто подобное наблюдается среди альтернативных профсоюзов г. Воронежа и г. Калининграда и Калининградской области. В частности, в Калининграде, региональная профсоюзная организация «Союз трудовых бригад» начала координировать усилия местных активистов, создающих независимые ТСЖ и даже провели совместный семинар с новосибирскими коллегами по этому поводу в июле 2006 г.

активных граждан, от членов жилищных кооперативов и бывших МЖК, которые имеют опыт коммунального самоуправления. И, как показывает опыт взаимодействия некоторых профсоюзов с такими организациями, сотрудничество оказывается весьма успешным.

Во-вторых, профсоюзы, там, где эта деятельность получила развитие, стали спонсорами создания независимых организаций граждан по управлению жильем. В Новосибирске сейчас СРП создает единый консультативный центр, услугами которого уже пользуются созданные ТСЖ, УК, поставщики коммунальных услуг и сохранившиеся ЖСК. Нечто подобное происходит в Калининграде. Таким образом, в определенной мере оправдывается прогноз о том, что профсоюзы будут охватывать различные сферы гражданской защиты населения. Многие профсоюзы, даже традиционные, активно занимаются правозащитной деятельностью, теперь можно сказать, что открылось еще одно направление защитной деятельности профсоюзов – защита прав граждан и работников в жилищно-коммунальной сфере.

1.2.8 Реорганизация взаимодействия профсоюзов и администрации ТНК.

Козина И.

На настоящий момент в странах СНГ действуют более 400 ТНК имеющие около 1300 предприятий. Как правило они носят характер вертикально интегрированного холдинга, где, особенно с приходом иностранных собственников, активно внедряются международные стандарты корпоративного управления, что сопровождается жесткой централизацией и стандартизацией всех бизнес процессов. Это неизбежно отражается на трудовых отношениях и профсоюзном участии. Для первичных профсоюзных организаций происходит явное сужение их деятельности, поскольку реальный диалог может вестись только на уровне управляющей компании, от которой зависит уровень оплаты, состав социального пакета, а также другие моменты регулирования трудовых отношений.

Соответственно, все большую актуальность приобретают проблема взаимоотношений профоргана с собственником предприятия. Сложность заключается в том, что реальное взаимодействие профсоюзов с собственником, и социально-партнерские отношения с ним затруднены – законодательство ориентирует профсоюзы на взаимоотношения с представителями работодателя на уровне предприятия, которые объективно ограничены в своих полномочиях. Одним из вариантов решения является объединение (установление прямых связей) между профсоюзами разных предприятий ТНК, например, в форме Координационных советов. Такие советы созданы профсоюзами работников компании «Галлахер», «Евроцемент», ТНК-ВР и пр. В компании ТНК-ВР, по сути, это создание площадки для переговоров с управляющей Компанией. Структурами и механизмами, обеспечивающими взаимодействие представителей работодателя разных уровней с представителями работников, являются: Корпоративный Координационный Совет и региональные Координационные советы с введением в их состав профсоюзов. Координационные советы собираются раз в квартал, на их обсуждение выносятся различные вопросы, связанные с социальной политикой и управлением персонала. Создание таких переговорных площадок оказало значительное влияние на позицию профсоюзных организаций. Прежде всего, профсоюзы обрели собственный канал общения с руководством Компании (а не опосредованно, через руководителей своих предприятий). Во-вторых, получили доступ к информации о готовящихся изменениях в Компании и возможность включения в проводимые реформы. Наконец, в определенной степени разрешилась проблема дефицита общения и обмена информацией между профсоюзными лидерами предприятий разных регионов.

1.2.9 Организация эффективных акций протеста (протестных действий)

Бизюков П.

После 1997-98 года, на которые пришелся пик шахтерских выступлений, рабочее движение в России пошло на спад, немногие всплески протестной активности происходят, скорее, вопреки общей тенденции. За последние несколько лет можно назвать только несколько случаев, когда профсоюзы пытались представлять интересы наемных работников путем организации протестных действий, и еще реже им удалось добиться сколь либо заметных результатов. Летом 2003 г. Федерация профсоюзов авиадиспетчеров организовала забастовку с требованием повышения размера заработной платы, которая охватила весь Поволжский и Северо-Западный федеральный округ. Осенью 2005 года работники автосборочного предприятия «Форд» организовали предупредительную забастовку, также требуя увеличения зарплаты. По этому же поводу выступали рабочие АВТОВАЗа, столичных объектов «Дон-строя», завода Соса-Сола в Питере. В 2006 году рабочих выступлений стало больше - за 9 месяцев Росстат насчитал 1200 участников забастовок против 500 за январь–сентябрь 2005-го. В 2006 г. основной точкой протестных выступлений стал Ханты-Мансийский округ, который дает почти 60% всей российской нефти. Осенью 2006 г. санкционированные митинги протеста прошли почти по всем городам округа. В них участвовали, в основном, работники 3-х крупнейших нефтяных компаний Славнефть, Сургутнефтегаз, ТНК-ВР: нефтяники, газовики и транспортники. Современное протестное движение, организованное в профсоюзных рамках, имеет ряд особенностей:

Во-первых, недовольство высказывают чаще сотрудники самых богатых отраслей промышленности, а именно, предприятий топливно-энергетического комплекса, где зарплата превышает среднюю по стране более чем в 3 раза. Основная причина выступлений нефтяников ясна – низкая

зарплата в то время, когда цены на нефть достигают исторического максимума.

Основную роль в организации акций протеста играют не общенациональные профсоюзные организации, а профсоюзы, действующие на уровне отдельных предприятий. Отсутствие должной поддержки со стороны крупных профсоюзных центров приводят к тому, что активисты протестных действий уходят в альтернативные объединения. Успех акций протеста не зависит от принадлежности организации к тому или иному объединению (у нефтяников низовые профсоюзные организации из обоймы ФНПР и альтернативных профсоюзов выступали единым фронтом).

Протестные действия, как правило, поддержаны населением - требования нефтяников о повышении зарплаты, обращенные к администрации предприятий, вылились в общегородские акции протеста. Основными группами населения, поддержавшими акции протеста, являются пенсионеры и представители специфической группы работников, появившихся в результате вывода из состава нефтяных компаний сервисных служб, что существенно понизило уровень социальной защищенности работников этих предприятий.

Протестные действия выглядят достаточно «умеренными». Сложность организации забастовки заставляет искать иные формы выражения протеста. Примером того является «работа по правилам» на предприятии «Форд», пикеты и митинги нефтяников. Организаторы акций протеста готовы идти на компромиссные решения. Работники компании «Форд» согласились на прибавку в 15% (требовали 30%) и обязательство выплатить тринадцатую зарплату, сотрудники петербургской пивоварни «Heineken» договорились о повышении зарплат на треть против заявленных 50%, работники «Сургутнефтегаз» - на повышение тарифной ставки до 45% и увеличение социального бюджета т.д.

Основным условием организации протестных акций является наличие реальной членской организации,

поддерживаемой рабочими. Отдельного рассмотрения требует технология проведения забастовки «работа по правилам» - помимо сплоченной солидарной организации, чтобы овладеть этим инструментом противодействия работодателю, необходим всеобуч по вопросам техники безопасности и технологической дисциплины.

1.2.10 Политическая деятельность профсоюзов на национальном и областном уровнях

На съезде ФНПР Президент В. Путин, в своем выступлении однозначно высказался против участия профсоюзов в политической борьбе, рекомендуя им сосредоточить свое внимание на непосредственных проблемах работников. Однако, несмотря на его рекомендации, во второй половине 2006 г. состоялось несколько событий свидетельствующих о политической активности профсоюзов и интересов разных политических сил к профсоюзам.

Самым значимым событием второй половины 2006 г. стало заявление спикера Совета Федерации и лидера новой прокремлевской лево-центристской партии «Справедливая Россия» С. Миронова о том, что эта партия начинает сотрудничать с профсоюзами и готова создать новую профсоюзную федеральную организацию профсоюзов. Затем им было озвучено несколько инициатив, связанных с реформой минимального уровня оплаты труда. В противовес традиционной партии власти, которая давно заключила стратегический альянс с руководством ФНПР, и которая продвигает новый закон об изменении МРОТ, лидер «Справедливой России» предложил отказаться от МРОТ в виде месячной зарплаты и перейти к часовой тарифной ставке. Цель такого соперничества, в котором участвуют и другие партии, является стремление получить в качестве ресурса профсоюзные структуры, в том числе и низового уровня. Поэтому политики продемонстрировали, что они готовы сотрудничать не только с ФНПР, но и с альтернативными профсоюзами, в том числе и с региональными организациями,

так как порой у них больше влияния на людей, чем у традиционных бюрократизированных профсоюзов.

Профсоюзы осознают этот интерес и пока занимают осторожно-выжидательную позицию. Наиболее авторитетные и финансово независимые профсоюзы проявляют заинтересованность в диалоге буквально со всеми партиями, которым интересна трудовая тематика. Через них они рассчитывают получить доступ к политическому влиянию и, может быть, провести какие-то законодательные инициативы.

Некоторые региональные профсоюзы, в том числе и альтернативные, нашли удачные формы сотрудничества с партиями левого толка на региональных выборах, и есть даже случаи, когда партии пошли на выделение средств профсоюзам, для того, чтобы на их базе развивать свои региональные отделения. Полученные средства позволили профсоюзам получить средства для своих организаций, которые теперь сочетают партийную и профсоюзную деятельность.

Однако, пока ни партии, ни профсоюзы, ни на федеральном, ни на региональном уровне не сумели достичь каких-либо ощутимых результатов.

1.3 Рекомендации:

Отсюда вытекают возможные пути совершенствования работы при ориентации на фирменную модель профсоюзного движения:

- Четкое позиционирование профсоюзных органов как организаций, отстаивающих интересы только своих членов.
- Принятие серьезных мер по пополнению аппарата квалифицированными специалистами в области права, охраны труда, организационно-массовых мероприятий, связям с общественностью, проведения социальной и экономической экспертизы.

- Формирование сети партнерских организаций или индивидуальных экспертов, которые на систематической основе готовят аналитические обзоры, прорабатывают отдельные болевые точки, формируют информационную базу для принятия решений, для поддержки трудовых споров в разных их формах.
- Шаги в сторону формирования конфедеративных отношений между разными профсоюзами. Такие объединения могут строиться на глубоких компромиссах: отказе от борьбы друг с другом, при сохранении права каждого профсоюза в меру своих сил проводить свою линию. Такие конфедерации разного уровня могут позволить профсоюзным органам активно использовать все стратегии – от крайне оппортунистической до крайне радикальной. Просто разные органы специализируются на разных нишах, разных формах, разных секторах членской базы.
- Активизация участия профсоюзных органов в акциях, направленных на демократизацию общественной жизни на федеральном и региональном уровнях;
- Активизация участия в коалициях с политическими силами, которые выступают в защиту демократии и за расширение социальных прав трудящегося населения.
- Профсоюзные органы стоит участвовать в создании информационных событий, которые заставляли бы журналистов вспоминать об их существовании. Пленумы и решения профсоюзных комитетов к категории таких событий не относятся. Аппаратная замкнутость неизбежно порождает информационную изоляцию.
- Профсоюзным комитетам стоит принять меры по становлению профессиональной организации

работы по связям с общественностью, прежде всего со СМИ.

- Профсоюзным комитетам стоит развивать свою самостоятельную систему информирования населения о своей деятельности.
- Сама деятельность профсоюзных органов вызовет интерес населения лишь при условии ее связи с его жизненно важными интересами и облечения ее в форму, вызывающую внимание.
- Изучение практик создания новых первичных профсоюзных организаций показало, что трудовой конфликт, возникающий на предприятии, где нет профсоюзной организации, может стать толчком для объединения работников в профсоюз. В этой ситуации сотрудникам отраслевых профсоюзных органов может быть полезным отслеживать настроения трудовых коллективов на «конфликтующих» проблемных предприятиях, и самим инициировать обращения трудового коллектива за помощью именно в отраслевой профсоюз.
- организация реально сплоченная и поддерживаемая работниками снизу способна мобилизовать рядовых членов на протестные действия. Для этого она должна быть хорошо организована:
- должна быть выработана технология принятия решений, которая обеспечила бы своевременную реакцию профкома на действия работодателя;
- должны быть налажены собственные, независимые от работодателя каналы информирования рядовых членов профсоюза о работе, проводимой профкомом;
- профком должен иметь реальную связь со своими рядовыми членами.

- показателем действенной работы профкома может являться тот факт, по каким вопросам и, как часто в него обращаются рядовые члены профсоюза.

Оказывая всестороннюю помощь и поддержку первичным профорганизациям, вышестоящие профсоюзные органы могут сохранить и поддержать боевой дух первички. Отмечено плодотворное влияние профсоюзного обучения на активность профлидеров первичек. И, тем не менее, остается актуальным обучение, основанное на изучении реального опыта работы успешных профорганизаций, наглядная демонстрация возможностей профсоюза по влиянию на производственный процесс на предприятии.

Эффективность работы профкомов значительно повышается, если члены профкома имеют возможность получать консультации специалистов в режиме мобильной связи.

Правильно организованное профобучение способно стать мощным толчком для радикального перестроения работы уже существующих профорганизаций.

Профсоюзы могут находить, вырабатывать новые стратегии своей работы в сфере гражданской защиты населения. Например, уже стала реальностью деятельность профсоюзов по «сохранению кошелька» работников (услуги ЖКХ).

В ТНК первичные профсоюзные организации должны находить возможности для объединения (установление прямых связей) между профсоюзами разных предприятий компании для установления реального взаимодействия профсоюзов с собственниками, например, в форме Координационных советов.

2 Современное независимое профсоюзное движение Беларуси: луч света и надежды в сонном царстве

Ю. Алексейченко, И. Бут-Гусаим

«Безумству храбрых поем мы песню!»

М. Горький

Совокупность факторов социально-исторического и религиозно-культурного характера, тесно связанная с географической и климатической средой этнического становления и развития, обусловила формирование ряда общих черт национального менталитета восточнославянских народов, закрепившихся у их представителей (русских, украинцев и белорусов) едва ли не на генетическом уровне. Некоторые из этих весьма противоречивых особенностей национального характера (с одной стороны – пассивность, долготерпение, а с другой – импульсивность, склонность к нерациональным поступкам, продиктованным эмоциональными всплескам) существенно сдерживают в современных восточнославянских странах как становление гражданского общества в целом, так и развитие одного из неотъемлемых его атрибутов – независимого профсоюзного движения – в частности.

Тем не менее, это развитие, в том числе и в Беларуси идет, не смотря на особенности сформировавшегося здесь в последние десять с небольшим лет негласного общественного соглашения между правящей верхушкой и большинством населения страны. Согласно этому неписанному общественному договору люди добровольно снимают с себя значительную часть ответственности за свою собственную судьбу и делегируют ее вместе с огромными властными полномочиями верховному правителю, действуя в духе

многовековых славянских стереотипов, – дополнительно укрепившихся в общественном сознании белорусов за годы советской власти, – «что мне больше всех надо?», «начальству виднее», «барин придет – разберется» и т.д.

Опыт показывает, что в Беларуси «барин» в первую очередь разбирается с тем меньшинством населения (составляющим не менее миллиона человек в абсолютном выражении), которое не желает идти в общем пассивно-покорном строе и проявляет свою гражданскую активность и самостоятельность. Участвуя в политической жизни страны на позициях отличных от идей, разработанных в президентской администрации, создавая и укрепляя наперекор всему независимые профсоюзные структуры и другие институты гражданского общества, эти люди на деле приближают формирование в Беларуси такого социально-политического устройства, уровня и качества жизни, которые будут соответствовать ее геополитическому статусу центра Европы.

Для того чтобы этот путь в «прекрасное далёко» не занял для белорусских профсоюзов еще 40 «ветхозаветных» лет им необходимо спокойно и взвешенно проанализировать накопленный опыт работы, чтобы решить от какого наследства стоит отказаться, а что взять с собой в будущее. Профсоюзным лидерам необходимо осмыслить, какие профсоюзные практики должны служить маяками и ориентирами на их нелегком пути к цивилизованным социально-трудовым отношениям, а также, какие угрозы и опасности могут подстерегать профсоюзные организации на этом маршруте, с тем, чтобы сформулировать список эффективных способов их предупреждения и преодоления. Настоящее исследование, как раз, и призвано помочь им в этом нелегком деле.

2.1 Характеристика сегодняшнего положения профсоюзов в Беларуси

По данным официальной статистики среднесписочная численность работников, занятых в экономике Беларуси на

конец 2005 г. составила 4,3 млн. человек. Абсолютное большинство работающих являются членами профессиональных союзов.

В течение последних 5 лет трудящиеся Беларуси были принудительно и в массовом порядке (более 90% занятых в экономике страны) переведены на контрактную форму найма – срочные трудовые договора (заключаемые, как правило, сроком на 1 год). Основанием для таких переводов является декрет № 29 президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Белорусская модель контрактной формы найма негативно отразилась на правовом положении трудящихся Беларуси и сделала их полностью зависимыми от нанимателя и властей, и, соответственно, наложила определенный отпечаток на деятельность профсоюзов в Беларуси.

В настоящее время в Республике Беларусь существует два профсоюзных центра: Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ) и Белорусский конгресс демократических профсоюзов (БКДП). Кроме того, альтернативное профсоюзное движение Беларуси представлено Белорусским профсоюзом работников радиоэлектронной промышленности (РЭП), вышедшим несколько лет назад из состава ФПБ.

Большинство работников государственных предприятий и учреждений являются членами ФПБ (общая численность около 4 млн. человек).

После президентских выборов 2001 г., в которых основным соперником президента Беларуси Александра Лукашенко выступил возглавлявший в то время ФПБ Владимир Гончарик, началась открытая борьба правящего режима с самой крупной и организованной общественной (профессиональной) организацией страны. Действуя по указке президентской администрации, чиновники различных госструктур перешли в широкомасштабное наступление с целью уничтожить даже малейшие проявления самостоятельности профсоюзов, входящих в ФПБ, встроить

их в государственную систему тотального контроля и подчинения, а потом полностью ликвидировать малочисленные свободные и независимые профсоюзы.

Процесс огосударствления ФПБ прошел в Беларуси в 2002-2005 гг. несколько этапов. Вначале была предпринята попытка развалить ФПБ и создать отдельные от нее подконтрольные государству «желтые» или «директорские» профсоюзы. Затем начались жесткие действия, направленные на то, чтобы ФПБ и профсоюзы, входящие в нее, оказались возглавленными ставленниками властей. Наконец 16 июля 2002 г. председателем ФПБ был избран бывший заместитель главы администрации президента Л. Козик, что ознаменовало завершение полного подчинения крупнейшей профсоюзной структуры государству по примеру того, как было во времена СССР.

С этого момента Федерация была встроена в государственную систему власти и превратилась из общественной организации в *«министерство по работе с трудящимися»* (из интервью с председателем БКДП). Организации было разрешено изменить название с «Федерации профсоюзов Белорусской» на «Федерацию профсоюзов Беларуси». Именно этот факт является чрезвычайно показательным: по белорусским законам официальное название страны может применяться только в названиях государственных структур. Таким образом, ФПБ стала государственным институтом и по сути, и по названию.

Произошедшие перемены привели к тому, что единственным профсоюзным центром в стране, соответствующим международным критериям независимого профсоюзного движения стал «Белорусский Конгресс демократических профсоюзов» (БКДП). В независимый профцентр входят три полноценно работающих субъекта, имеющих республиканский статус – Белорусский независимый профсоюз (БНП), Свободный профсоюз Белорусский (СПБ) и Свободный профсоюз металлистов, четвертый субъект – Демократический профсоюз

транспортников (ДПТ) существует в настоящий момент только де-юре. Общая численность БКДП сегодня составляет около 9 тысяч человек.

Стратегическим партнером БКДП является Белорусский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности (РЭП), объединяющий в своих рядах около 1500 членов. Общая цель БКДП и профсоюза РЭП — сохранить независимое профсоюзное движение как часть гражданского общества страны.

После того, как президент Беларуси А. Лукашенко определил ФПБ в качестве одной из трех «ведущих опор» (наряду с «сильными Советами и мощной молодежной организацией»), на которых он будет строить «свое» гражданское общество в Беларуси, давление на независимое профсоюзное движение еще более усилилось.

Нарушения прав организаций независимых профсоюзов, которые отмечались в Беларуси еще с середины 1990-х годов, стали носить систематический характер.

В июне 2000 года Белорусский профсоюз работников агропромышленного комплекса (АПК), Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения (АСМ), Профсоюз работников радиоэлектронной промышленности (РЭП) и Белорусский конгресс демократических профсоюзов (БКДП) подали жалобу в Международную организацию труда (МОТ) на Правительство Беларуси в связи с нарушениями профсоюзных прав, в первую очередь, из-за несоблюдения Конвенции № 87 о свободе объединения и Конвенции № 98 о праве на ведение коллективных переговоров. Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ) присоединилась к этой жалобе в июле 2000 года. На основании коллективной претензии белорусских профсоюзов в МОТ было заведено Дело № 2090.

На протяжении нескольких лет (2000 – 2003 гг.) Дело № 2090 семь раз становилось предметом обсуждения руководящих органов МОТ. В течение 2000 – 2004 годов жалоба постоянно дополнялась новыми фактами нарушений

прав профсоюзов в Беларуси. Эти факты касались принятия законодательных актов, фактически запрещающих проведение профсоюзами массовых мероприятий и получение безвозмездной иностранной помощи (Декреты президента №№ 8, 11, 24), а также вмешательства во внутренние дела профсоюзов АСМ и РЭП, ликвидации Белорусского профсоюза авиадиспетчеров (входившего в состав БКДП), арестов профсоюзных лидеров, сильнейшего давления властей на рядовых членов независимых профсоюзов, отказов в регистрации профсоюзных структур в соответствие с Декретом президента № 2 и других серьезных нарушений.

Непрекращающиеся грубые нарушения фундаментальных прав белорусских профсоюзов стали причиной того, что Административный совет МОТ в ноябре 2003 года решил учредить Комиссию по расследованию фактов нарушений прав белорусских профсоюзов¹.

В апреле 2004 года эта Комиссия работала в Беларуси. Основная задача миссии МОТ в стране состояла в получении исчерпывающей информации, касающейся жалобы о нарушении прав белорусских профсоюзов, а также в том, чтобы предоставить всем заинтересованным лицам возможность высказаться по данной проблеме в условиях полной безопасности и конфиденциальности. Чтобы получить полную и наиболее объективную информацию по рассматриваемым вопросам, Комиссия встретила со свидетелями: не только с представителями профсоюзов, подавшими жалобу в МОТ, но и с высокопоставленными правительственными чиновниками.

В итоге, все упомянутые в жалобе факты нарушений профсоюзных прав в Беларуси подтвердились, о чем и было заявлено в 200-страничном докладе, составленном Комиссией МОТ по возвращению в Женеву. Правительству Республики

¹ Создание Комиссии является самой серьезной и важной процедурой из всех предусмотренных уставом МОТ и используется только в исключительных случаях.

Беларусь были даны 12 рекомендаций, 8 из которых должны были быть исполнены до 1 июня 2005 года.

Однако к вышеозначенному сроку упомянутые рекомендации правительством Беларуси выполнены не были, что явилось основанием для очередного включения Беларуси Комитетом по нормам и стандартам МОТ в спецпараграф на Конференции Труда в июне 2005 года, как страны, где нарушения прав профсоюзов носят систематический характер. Дополнительно к этому, Комитет принял решение направить в Беларусь Контрольную миссию Бюро Труда.

Таким образом, белорусским правительством был поставлен своеобразный мировой рекорд. За шесть лет оно умудрилось попасть и в специальный параграф МОТ и под процедуру параграфа № 26 о назначении специальной комиссии по расследованию.

Параллельно с МОТ вопрос о нарушении прав профсоюзов в Беларуси находился на рассмотрении в структурах Европейского союза. 17 августа 2005 года было официально опубликовано решение Европейской Комиссии о начале процедуры временного приостановления для Беларуси преференций в торговле со странами Евросоюза. Предварительно Еврокомиссия инициировала проведение в Беларуси шестимесячного мониторинга нарушений прав профсоюзов и потребовала выполнения 12 рекомендаций МОТ. В случае временного исключения Беларуси из Генеральной системы преференций (ГСП), по оценкам экспертов, страна ежегодно будет терять порядка 400 млн. Евро¹.

На протяжении последних лет власти Беларуси намеренно затягивали выполнение рекомендаций МОТ, продолжали

¹ Утвержденная в 1971 году Генеральная система преференций (ГСП) Евросоюза - это система таможенных льгот, предоставляемых развивающимся странам со стороны развитых. Торговыми преференциями, то есть снижением на 10% таможенных пошлин, пользуются те страны, которые соблюдают права человека, в том числе права профсоюзов.

прессинговать независимые профсоюзные организации. Федерация профсоюзов Беларуси при этом оставалась в фаворе у руководства страны, которое наделяло ее все новыми и новыми возможностями и полномочиями.

В начале 2005 года в своем послании к белорусскому народу и парламенту А. Лукашенко заявил о необходимости установления контроля профсоюзов над частным бизнесом. Это означало поддержку президентом Беларуси идеи о придании официальным профсоюзам контрольных функций. В конце 2004 года председатель Федерации профсоюзов Беларуси Л. Козик выступил с идеей тотального охвата официальными профсоюзами частных предприятий. В соответствии с планами главы федерации, профсоюзные организации должны были появиться на предприятиях всех форм собственности. Борьба с «уклонистами» предполагалось экономическими методами — введением для них специального сбора в пользу Федерации профсоюзов в размере 3% от фонда оплаты труда. Кроме того, ФПБ предлагалось предоставить право контролировать соблюдение законодательства о труде и защищать права работников, даже если они не состоят в профсоюзе. Естественно, все это противоречит международным соглашениям и законодательству Беларуси, подразумевающим исключительно добровольный характер формирования профсоюзов.

Тем не менее, 19 июля 2005 года президент А. Лукашенко подписал Указ № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников». В соответствии с этим документом правовым и техническим инспекциям труда Федерации профсоюзов Беларуси было предоставлено право осуществлять в установленном порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях и у индивидуальных предпринимателей независимо от наличия среди работников проверяемых субъектов хозяйствования членов профсоюза.

Некоторое время спустя Министерство труда и социальной защиты Беларуси постановлением № 119 внесло изменения и дополнения в Правила государственного и общественного контроля за своевременной выплатой заработной платы. В соответствии с этим документом ФПБ получила право «осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой заработной платы в организациях и у индивидуальных предпринимателей (независимо от наличия среди работников членов профессиональных союзов)».

17 августа 2005 года президент А. Лукашенко издал Указ № 382, которым внес изменения и дополнения в свой Указ № 460 «О международной технической помощи, предоставляемой Республике Беларусь», подписанный в 2003 году. Новый указ еще более усложнил деятельность институтов гражданского общества, в том числе профсоюзов, в стране. Организация семинаров, конференций и других политических дискуссий теперь рассматривается как международная техническая помощь, и организаторы должны отчитываться за организацию и проведение мероприятий перед правительственной Комиссией по Международному техническому сотрудничеству. Проведение таких мероприятий также должно быть зарегистрировано в Министерстве финансов, иначе они будут считаться незаконными.

20 сентября 2005 года, выступая на 5-м съезде ФПБ, Александр Лукашенко позволил себе сделать ряд заявлений, которые имеют далеко идущие последствия для всего профсоюзного движения страны.

Так, комментируя, прозвучавший после своего доклада, вопрос о том, что, вопреки закону страны «О профессиональных союзах» на ПО «Беларуськалий» и других предприятиях концерна «Белнефтехим», местные администрации взимают арендную плату с профсоюзов, А. Лукашенко в категоричной форме заявил, что ее будут взимать и впредь, пока на этих предприятиях будут существовать два профсоюза. После этого из уст белорусского

президента было озвучено поручение возглавлявшему в то время концерн «Белнефтехим» Б. Сивому¹, а также председателю ФПБ Л. Козику, покончить с независимыми профсоюзными организациями в отрасли.

А. Лукашенко также отметил, что он постоянно отслеживает деятельность профсоюзов. Он заявил, что структуры и лидеры этой самой массовой общественной организации привлекают его внимание даже больше, чем оппозиционные партии и их лидеры. Поскольку последние, по его словам, чрезвычайно слабы и не имеют связи с трудящимися. Профсоюзы же присутствуют в трудовых коллективах и могут реально влиять на настроения работающих. Логичным завершением выступления главы государства на съезде ФПБ явилось его заявление, что в следующем, 2006 году, в Беларуси будут ликвидированы и политические партии, и свободные профсоюзы.

30 сентября 2005 года вышел Указ президента № 503, благодаря которому Федерация профсоюзов Беларуси получила исключительное право безвозмездно использовать находящиеся в государственной собственности помещения. Организациям БКДП приходится арендовать помещения у нанимателя на коммерческой основе.

Спустя непродолжительное время после 5-го съезда ФПБ появился Протокол поручений президента Беларуси. Этот документ за № 27 от 17 октября 2005 года среди прочего предписывал Совету Министров совместно с ФПБ принять меры по повсеместному введению практики заключения одного коллективного договора в организации и в срок до 1 июня 2006 года доложить о выполнении этого предписания главе государства.

В то время как съезд ФПБ внимал «рекомендациям» и поручениям президента, Белорусский Конгресс демократических профсоюзов столкнулся с серьезными

¹ Именно на предприятиях, входящих в данный концерн, сосредоточены самые крупные и дееспособные организации Белорусского Конгресса демократических профсоюзов.

препятствиями при организации 6-го отчетно-выборного съезда, т.к. в Минске независимому профцентру отказывали в аренде помещения для заседания. БКДП несколько раз был вынужден переносить сроки съезда и даже рассматривал возможность проведения мероприятия за пределами страны. Однако 4 декабря 2005 года съезд БКДП все-таки состоялся.

В своем докладе лидер БКДП Александр Ярошук отметил, что отчетный период, стал одним из наиболее трудных и противоречивых в двенадцатилетней истории организации. Несмотря на серьезное давление со стороны властей «БКДП не только жив и действует, но и превратился в заметный фактор профсоюзного движения, признанный не только в стране, но и в международном профсоюзном движении». Более того, как сообщил А. Ярошук, БКДП сегодня единственная из всех общественных неправительственных организаций страны, которая живет за счет своего бюджета, т.е. перечисляемых членских взносов. «Один этот факт, – подчеркнул профсоюзный лидер, – позволяет нам избегать многих инсинуаций и спекуляций на тему «пятой колонны, агентов ЦРУ, врагов народа, находящихся на содержании западных хозяев». Наши работодатели – десять тысяч рабочих Беларуси, объединенных независимым профцентром». Среди других достижений независимой профсоюзной структуры, отмеченных в отчетном докладе А. Ярошука, особо подчеркивался факт вступления профцентра в декабре 2003 года в ряды Международной Конфедерации свободных профсоюзов. Председатель БКДП также признал, что руководству организации не удалось решить одну из главных задач – стать полноправным субъектом социального партнерства и участвовать в подписании Генерального соглашения. При этом А. Ярошук отметил, что правительство полностью игнорировало неоднократные попытки БКДП наладить социальный диалог в стране.

2006-ой год принес независимым профсоюзам новые испытания. С начала года перестала выходить незаконно лишённая возможности печататься в Беларуси и

распространяться как по подписке, так и в розничной продаже профсоюзная газета «Солидарность», учредителем которой является Белорусский независимый профсоюз¹. На многих предприятиях усилилось давление на независимые профсоюзные организации. Объектом атаки стал самый многочисленный субъект БКДП – Белорусский независимый профсоюз (БНП). В первую очередь прессингу подверглись первичные организации, действующие на предприятиях нефтехимического комплекса. Так, администрацией ОАО «Гродно Азот» была развернута кампания по выводу из первички БНП членов организации. В течение января 2006 года около 300 членов независимого профсоюза под давлением администрации ОАО «Гродно Азот» покинули организацию. Начальники некоторых цехов по несколько раз вызывали людей и в ультимативной форме под угрозой перспективы расторжения контрактов вынуждали работников писать заявления на заранее заготовленных печатных формах о выходе из независимого профсоюза.

Также оказывали давление на членов первичной организации БНП представители администрации ОАО «Полимир» (г. Новополоцк). Начальник одного из цехов этого предприятия в присутствии руководителя первичной организации официального профсоюза заставлял своих подчиненных писать заявления о выходе из БНП. При этом членам независимого профсоюза угрожали расторжением контрактов и переводом на низшую категорию профессионального мастерства.

Руководителей этих и некоторых других предприятий, где также фиксировалось нарушение прав независимых профсоюзов, не смутил тот факт, что всё это происходило накануне и во время пребывания в стране Контрольной миссии Международной организации труда (МОТ), которая

¹ Данное периодическое издание единственное из национальных газет, которое постоянно поднимало вопросы нарушения прав профсоюзов в Беларуси и опубликовало на своих страницах ранее упоминавшиеся рекомендации Комиссии по расследованию МОТ.

прибыла в Беларусь, чтобы выяснить, как выполняются правительством рекомендации МОТ по устранению нарушений прав профсоюзов. В результате в распоряжении международной миссии оказались горячие факты новых нарушений упомянутых рекомендаций.

Закономерным итогом нетерпимости белорусского режима к независимым профсоюзам явились аресты и тюремные заключения профсоюзных активистов. Особый размах репрессии достигли в ходе проходившей в марте 2006 года кампании по выборам президента страны. Сразу десятки активистов и членов независимых профсоюзов очутились в тюремных застенках, за то, что выступали в поддержку кандидатов от демократических сил. В числе заключённых оказались лидеры Свободного профсоюза металлистов и профсоюза радиоэлектронной промышленности В. Левченков и А. Бухвостов. Председатель первичной организации Свободного профсоюза Белорусского в Брестском государственном университете В. Лазаренков (преподаватель с 25-летним стажем работы в этом вузе) не только отсидел семидневный срок в тюрьме, но и был незаконно уволен при этом с работы. Список жертв политической расправы по факту профсоюзной принадлежности в Беларуси продолжает расширяться.

Примечательно, что лидер ФПБ Л. Козик после завершения президентских выборов, которые Евросоюз и ОБСЕ признали не соответствующими международным демократическим нормам, попал в список персон нон - грата, которым запрещен въезд в страны ЕС и США. Этот список был сформирован из государственных чиновников, которые принимали наиболее активное участие в фальсификации выборов.

Осенью 2006 года президент А. Лукашенко согласовал концепцию проекта нового Закона «О профессиональных союзах» и подписал указ № 605 о роспуске Республиканской комиссии по регистрации общественных объединений. Пресс-служба президента через официальные СМИ сообщила, что данные документы «существенно упрощают и

дебюрократизируют процесс создания и деятельности профсоюзов». В частности, вводится новый вид профсоюзов – без образования юридического лица, для которых не требуется наличие юридического адреса. Таким образом, взамен разрешительного принципа деятельности профсоюзов декларировался ввод заявительного. Лидеры независимых профсоюзов надеялись, что решения властей действительно будут прогрессивными. Однако, когда согласованная президентом концепция была обнародована, активистов БКДП и профсоюза РЭП ждало разочарование – декларированные ранее намерения практически не получили отражения в представленном документе.

Вместо этого, власти позаботились о том, чтобы незаконно лишить офисных помещений целый ряд независимых профсоюзных организаций. В соответствии с белорусскими законами это влечёт за собой потерю юридического адреса, и, как следствие, легитимности деятельности профсоюзов. Так, были насильственно выселены из занимаемых ими помещений Свободный профсоюз Белорусский и организация Свободного профсоюза металлистов на предприятии «Лёс» (в г. Барань Оршанского р-на). Три раза в течение последних лет лишался офиса БКДП.

В течение апреля-мая 2006 года администрация Бобруйского завода тракторных деталей и агрегатов пыталась уничтожить свободный профсоюз на предприятии. В результате шантажа и угроз членов Свободного профсоюза Белорусского, организация сократилась на 150 человек. Там же (в г. Бобруйске) на предприятии «Белшина» осенью 2006 года в знак протеста против дискриминации по признаку принадлежности к независимому профсоюзу объявили голодовку десять активистов первичной организации Белорусского независимого профсоюза (БНП), а заместитель председателя первички (54-х летняя женщина) не принимала пищу более сорока дней. В результате требования протестующих членов первичной организации БНП были частично удовлетворены.

В профсоюзе РЭП в 2006 году за принадлежность к профессиональной организации было уволено более двух десятков человек и более двухсот работников вынуждены были выйти из организации под угрозой расторжения контрактов и увольнений.

Невзирая на жесткое отношение к независимым профсоюзам в Беларуси в 2006 году наблюдалась положительная динамика роста численности как в организациях БКДП, так и профсоюза РЭП. По свидетельству председателя профсоюза РЭП Г. Федынича за 2006 год членство в его организации увеличилось на 12-15%. Несмотря на ряд потерь, численность БКДП также существенно не уменьшилась.

Так, самая крупная организация независимого профцентра – Независимый профсоюз горняков (НПГ) на предприятии «Беларуськалий» в г. Солигорске – насчитывает в своих рядах около 4,5 тысяч членов. На протяжении последних полутора-двух лет численность этой организации постоянно растет. Только за 2006 год членство в НПГ (профорганизации, отметившей в том же году свое 15-летие), возросло более чем на 500 человек. В тот же период времени в первичной организации БНП на Мозырском нефтеперерабатывающем заводе была зафиксирована стабильная тенденция роста членства (в среднем на 20-30 человек ежемесячно).

В 2006 году БКДП стал одним из учредителей нового профсоюзного интернационала — Международной конфедерации профсоюзов (МКП), образовавшейся в начале ноября путем объединения Международной конфедерации свободных профсоюзов и Всемирной конфедерации труда. Независимому профцентру Беларуси выделено одно место в ее руководящем органе. Вообще, в 2006 году БКДП осуществлял плодотворное сотрудничество с самыми разными международными профсоюзными организациями и национальными профцентрами. Так, например, в январе 2007 года в Минске была подписана декларация о сотрудничестве БКДП с легендарным польским профсоюзом «Солидарность».

20 декабря 2006 года Евросоюз сделал Беларуси последнее предупреждение: до июня 2007 года страна должна выполнить свои международные обязательства, касающиеся соблюдения прав профсоюзов. Если правительство не сумеет сделать это, то Беларусь лишится возможности экспортировать свои товары в страны ЕС по льготным тарифам. Правительство Беларуси получило первый серьезный урок на тему о том, к чему ведет несоблюдение прав профсоюзов в стране. До вступления решения Европейской Комиссии в силу остается еще полгода, и у белорусского правительства остался последний шанс исправить ситуацию.

В начале 2007 года ФПБ распространила, подготовленную правительством, Концепцию нового закона «О профессиональных союзах». По имеющейся информации, данный законопроект должен быть разработан к маю 2007 г. За его подготовку отвечают Совет министров, Правовой центр при президенте Республики Беларусь и ФПБ. Согласно плану законодательной деятельности, в сентябре 2007 г. проект нового Закона «О профсоюзах» планируется внести на рассмотрение обеих палат парламента Беларуси.

Юристы независимых профсоюзов проанализировали Концепцию проекта нового закона о профсоюзах, распространенную ФПБ, и пришли к выводу, что «заложенные в ней подходы и критерии существенно ухудшат правовое положение организаций независимых и любых альтернативных профсоюзов, сделают их легальное существование невозможным». Специалисты БКДП и РЭП разработали свой, альтернативный вариант закона «О профсоюзах». Идея подготовки альтернативного законопроекта появилась не спонтанно. Еще три года назад Министерство юстиции Беларуси проявило инициативу по подготовке нового закона «О профсоюзах», который, по мнению независимых профсоюзов, не отвечал международным нормам. Тогда эту инициативу удалось приостановить. Но было понятно, что власть готова вернуться к ней в любой момент. Такой момент наступил. И

независимые профсоюзы смогли к нему подготовиться. И БКДП и профсоюз РЭП уже имели соответствующие наработки этого документа.

Независимые профсоюзы утверждают, что Концепция проекта нового закона о профсоюзах вступает в противоречие с рекомендациями Международной организации труда, на выполнение которых она, по уверению правительства, должна быть направлена. Так, в Концепции устанавливаются новые, практически невыполнимые для альтернативных профсоюзов, требования, препятствующие их созданию и деятельности. Если раньше для создания республиканского профсоюза необходимо было 500 учредителей, то теперь эта цифра возрастает до 8000. Такое требование, по мнению независимых профсоюзов, является грубейшим посягательством на свободу объединения. Комитет МОТ по свободе объединения установил требования минимального членства: 20 человек – для профсоюза, 30 человек – для отраслевого профсоюза.

Независимые профсоюзы убеждены, что заложенные в Концепцию нормы представительности значительно ограничивают права и гарантии малочисленных профсоюзов. Более того, в Концепции содержатся также положения об обязательной регистрации, определяется, какие из профсоюзов должны будут создаваться в виде юридических лиц, приведен подробный перечень документов для регистрации, сохранено требование о подтверждении юридического адреса, предусмотрены случаи отказа в регистрации т.д. Независимые профсоюзы уверены, что «все это противоречит нормам Конвенций 87 и 98 МОТ, согласно которым регистрация профсоюзов должна носить уведомительный характер, а профсоюзы должны иметь право действовать и без регистрации».

БКДП и профсоюз РЭП попросили Международную организацию труда провести экспертизу своего варианта законопроекта «О профсоюзах» и концепции, подготовленной правительством совместно с ФПБ. Копии этих документов

были направлены в Департамент по трудовым стандартам и в Комитет по свободе объединения МОТ.

31 января 2007 года впервые за последние четыре года БКДП принял участие в работе Национального совета по трудовым и социальным вопросам как полноправный субъект этого органа. Руководство БКДП расценивает это как первый серьезный шаг сделанный правительством Беларуси по выполнению рекомендаций МОТ. Лидер БКДП А. Ярошук представил членам Совета альтернативный проект закона «О профессиональных союзах», подготовленный совместно БКДП и профсоюзом РЭП. В первую очередь, руководитель независимого профцентра поднял проблему и внес ряд предложений по совершенствованию контрактной формы найма в Беларуси. Кроме того, руководитель БКДП привлек внимание к фактам дискриминации организаций независимых профсоюзов, которые по-прежнему имеют место (в частности, были приведены конкретные примеры давления на организации БКДП и их членов на ОАО «Гродно Азот», УП «Лёс» (г. Барань) и др.). Повышенные эмоции сопровождали дискуссию по поводу лишения Беларуси преференций в торговле со странами Евросоюза. Ряд членов НСТСВ попытался переложить вину за готовящиеся санкции на независимые профсоюзы. В ответ на что, прозвучало совершенно обоснованное разъяснение, что перспектива предотвращения надвигающегося торгового кризиса теперь целиком зависит от белорусского правительства, которому для этого надо просто прекратить войну с независимым профсоюзным движением в стране.

В заключение отметим, что согласно данным республиканского опроса общественного мнения, осуществленного сотрудниками белорусского Независимого института социально-экономических и политических исследований (НИСЭПИ) по представительной национальной выборке (опрошено 1587 респондентов, предельная ошибка репрезентативности не превышает 0,03) в ноябре – декабре 2006 года, рейтинг доверия населения страны к свободным и

независимым профсоюзам оказался несколько выше, чем к Федерации профсоюзов Беларуси даже по категории аполитичных респондентов (см. табл.1). И это притом, что около 90% работающих белорусов состоят в рядах ФПБ.

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Доверяете ли Вы государственным и общественным институтам?» (%)

Вариант ответа	Все опрошенные	Сторонники власти	Противники власти	Аполитичные
<i>Профсоюзы, входящие в Федерацию профсоюзов Беларуси</i>				
Доверяют	36.1	45.9	24.1	29.4
Не доверяют	39.8	34.9	65.0	35.1
ЗО/НО	24.1	19.2	10.9	35.5
<i>Свободные и независимые профсоюзы</i>				
Доверяют	37.7	37.2	50.0	33.4
Не доверяют	38.6	41.9	40.6	34.4
ЗО/НО	23.7	20.9	9.4	32.2

Источник: Новости НИСЭПИ, выпуск 4 (42), 2006, с. 22–23.

Показательным (хотя и косвенным) параметром упомянутых рейтинговых опросов НИСЭПИ является также осведомленность участников опроса о деятельности оцениваемых профсоюзных структур. Так, если в 1998 г. на вопрос о доверии ФПБ и независимым профсоюзам затруднились ответить 55,9% и 49,2% респондентов соответственно, то в 2006 г. доля не определившихся со своим отношением (в том числе по причине отсутствия информации о деятельности профсоюзных структур) снизилась до 24,1% (для ФПБ) и 23,7% (для независимых профсоюзов).

2.2 Лучшие практики независимых профсоюзных организаций Беларуси

2.2.1 Новые подходы к старым функциям

Проведенное исследование первичных организаций независимого профсоюзного движения Беларуси

свидетельствует, что наряду с тред-юнионистскими практиками (т.е. забастовками, переговорами, колдоговорными кампаниями), наличие которых отличает свободные профсоюзы от «официальных», входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси (ФПБ), независимые первички также вовлечены и в традиционную профсоюзную деятельность, связанную с распределением льгот, путевок, проведением культурно-массовых, спортивных мероприятий и т.д. и т.п. При всей неоднозначности отношения лидеров независимого профдвижения к таким функциям они поставлены перед необходимостью заниматься этой деятельностью, поскольку в сознании большинства рядовых членов первичек она неразрывно связана с профсоюзной работой как таковой.

Учитывая, что на большинстве предприятий независимые профорганизации находятся в ситуации жесткой конкуренции с «официальными» профсоюзными структурами, данный фактор, наряду с другими оказывает заметное влияние на переход членов из одной организации в другую. Таким образом, чтобы сохранить численность, и не отличаться в этом смысле от официальных профсоюзных структур, независимые профорганизации вынуждены вовлекаться в традиционные для профсоюзов со времен СССР формы распределительной деятельности. Как правило, независимые профсоюзы пытаются осуществлять их за счет средств нанимателя (обычно на эти цели профсоюзам на предприятиях ежемесячно выделяется не менее 0,15% от фонда оплаты труда). Однако зачастую именно независимые организации вынуждены дополнительно вкладывать в эту деятельность свои собственные накопления (т.е. часть собранных взносов), поскольку в большинстве случаев наниматель отдает приоритет при распределении упомянутой доли фонда оплаты труда «официальным» профсоюзам. Реальным механизмом, с помощью которого независимые профсоюзы пытались до недавнего времени обеспечить более справедливое распределение «профсоюзных» средств

нанимателя, являлся коллективный договор, который независимые первички заключали с руководством предприятия отдельно от «официального» профсоюза. Однако, в последнее время, это механизм заблокирован, т.к. по указанию президента страны на предприятиях введена практика заключения единого колдоговора. Следует отметить, что большинство руководителей первичных организаций независимых профсоюзов убеждены, что распределительные функции в их деятельности, по аналогии с мировой практикой, должны уступить место борьбе за реальное увеличение уровня заработной платы и улучшение условий труда.

Еще одним новым подходом в традиционной деятельности по оздоровлению членов профсоюзов и их семей можно считать организацию отдыха (в том числе, детского) с выездом за границы Беларуси, которая осуществляется благодаря солидарной поддержке зарубежных партнеров Белорусского Конгресса демократических профсоюзов (БКДП) и независимого профсоюза радиоэлектронной промышленности (РЭП). Оплату расходов на эти цели берет на себя принимающая сторона, что очень существенно, поскольку многие первичные организации независимых профсоюзов не обладают достаточными финансовыми ресурсами, чтобы обеспечить своим членам организацию отдыха на таком уровне.

2.2.2 Создание новых первичных профорганизаций

В результате постоянного прессинга со стороны власти особую актуальность для независимых профсоюзных организаций Беларуси приобретает задача сохранения, и, по возможности, увеличения численности своих рядов. Тактика БКДП и независимого профсоюза РЭП по этому вопросу имеет некоторые различия. Цель БКДП – сохранить и укрепить уже имеющиеся профсоюзные организации. В свою очередь профсоюз РЭП, опираясь на технологии и механизмы, закрепленные в уставе данной организации, предпринимает

попытки создавать новые, в основном территориальные организации, привлекая в них работников из разных отраслей и секторов экономики Беларуси.

Проведенное исследование показало, что новые профсоюзные организации в стране создаются на предприятиях, имеющих различный организационно-правовой статус и отраслевую принадлежность. Показательно в этом отношении то, например, что в последние годы активно идет формирование независимых профсоюзных структур в среде белорусских индивидуальных предпринимателей и представителей малого и среднего бизнеса, деятельность которых крайне осложнилась из-за постоянно нарастающего административно-фискального вмешательства властей. Часто новые организации независимых профсоюзов создаются на предприятиях, где уже действуют структуры ФПБ. Примером этого может служить ситуация на Минском автомобильном заводе. Там параллельно действуют три первичные организации: ФПБ, профсоюза РЭП и Свободного профсоюза металлистов (СПМ), две последние появились на предприятии не так давно и обе функционируют без официальной регистрации.

По данным нашего исследования основной причиной формирования новых организаций независимых профсоюзов является непосредственная, реально осознаваемая угроза интересам членов трудового коллектива или открытый трудовой конфликт, который не может разрешить «официальный» профсоюз. Последний часто занимает соглашательскую позицию, которая ущемляет права работников и ухудшает их социально-экономическое положение. В силу этого они вынуждены брать защиту своих интересов в собственные руки и создавать альтернативный профсоюз.

Типичным примером такой практики может служить создание Минской городской организации транспортников профсоюза РЭП. Профсоюз водителей частных такси Минска возник как реакция на дискриминационное по отношению к

ним постановление Министерства транспорта и коммуникаций Беларуси, которое было согласовано и одобрено профсоюзом «Садружнась» (в переводе с белорусского – «Содружество»), являющимся структурой ФПБ. Примечательно, что в данном случае, являющимся скорее исключением из правила, ряд нанимателей (владельцев частных служб такси) проявили лояльность к создаваемому независимому профсоюзу, поскольку увидели в нем реальную структуру, способную защитить, в том числе, и их экономические интересы.

2.2.3 Организация профсоюзов при враждебном отношении нанимателя

В белорусских реалиях создание новых альтернативных профсоюзных организаций в экстремальных условиях враждебного отношения нанимателя в последние годы стало нормой. Это объясняется тем, что прямое и косвенное влияние государства на директорат предприятий очень велико и вынуждает руководителей организаций проводить официально провозглашенную главой государства политику по вытеснению независимых профсоюзных структур. В такой ситуации при организации новых первичек активистам зачастую приходится выступать не столько против конкретного нанимателя, сколько против административного произвола властей.

«В наших условиях мы боремся не с нанимателем. Речь идет о совершенно конкретном противостоянии с властью. Профсоюз должен быть всегда в оппозиции к власти даже в демократическом обществе. Мы же в этом смысле находимся в исключительных условиях, которые ни с чем не сравнимы» (из интервью с председателем БКДП).

В подобной ситуации молодая формирующаяся организация может выжить лишь при условии активного и осознанного членства, сплоченности и единомыслия, полного взаимопонимания и доверия между «рядовыми» и «командирами» профсоюзного подразделения.

На войне как на войне, и потому не случайно, что во главу практически каждой первички выдвигается харизматический лидер, часто имеющий авторитарный тип личности («отец-командир»). На нем замыкается большинство вопросов, связанных с организацией и функционированием профсоюза. Он стремится знать все и влиять на все аспекты жизнедеятельности, возглавляемой им организации. Обратной стороной такой ситуации зачастую является подавление инициативы других членов профсоюза, которое может грозить в перспективе серьезным организационным кризисом (например, в ситуации, когда профсоюзный лидер окажется по каким-либо причинам не в состоянии выполнять свою работу).

Избежать таких проблем помогает своевременный совет и поддержка со стороны функционирующих в стране структур независимого профсоюзного движения. Проведенное исследование свидетельствует, что новые организации возникают и сохраняются только при условии наличия разнообразной помощи и всестороннего содействия со стороны вышестоящих профсоюзных органов. К ним активисты, создаваемых по инициативе «снизу» организаций, как правило, обращаются по собственной инициативе.

Успешная мобилизация членов в новые профсоюзные структуры возможна только, если профактив смог организовать (при помощи вышестоящих профсоюзных органов) мощную информационно-агитационную кампанию. При этом в основном используются профсоюзные бюллетени, пропагандистская литература, листовки, консультирование и личные беседы с потенциальными членами.

В условиях враждебного отношения процесс организации и регистрации новой первички отнимает не только много сил, но и времени. Примером может служить ситуация с регистрацией в местных органах власти первичной организации профсоюза РЭП города Борисова. Активисты организации при энергичной поддержке вышестоящих профсоюзных структур смогли добиться легального статуса

для своего профсоюза лишь с пятой попытки после двух лет борьбы с чиновниками местной «мэрии».

2.2.4 Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов

В независимом профсоюзном движении по данным нашего исследования сформировался ряд технологий организационной помощи и поддержки, оказываемой со стороны вышестоящих органов, своим первичным организациям. Причем их эффективность заметно возросла в последние годы, в течение которых работникам аппарата БКДП удалось наладить действенные международные связи, организовать широкомасштабное профсоюзное обучение, разнообразить формы своей информационной работы, а также создать на своей базе правовую службу. Немало сделано в этом направлении и специалистами Республиканского Совета профсоюза РЭП, где тоже работает высокопрофессиональная команда юристов и налажен качественный информационный обмен.

Во многом благодаря широкому распространению информации о проблемах профсоюзных организаций, в том числе первичек, подготовленной вышестоящими органами, независимому профсоюзному движению Беларуси удастся держаться на плаву.

Примером удачных практик профсоюзного обучения, организованного вышестоящими органами является проведение так называемых «заводских» семинаров, проводимых на конкретных предприятиях с участием не только членов независимых первичек, но и всех желающих, независимо от их профсоюзного членства. Кроме того, в своей работе руководящие органы независимого профдвижения используют такую форму как организация региональных и общенациональных семинаров по актуальным вопросам профсоюзной жизни (стратегическое планирование, гендерные аспекты, рекрутинг, переговорный процесс и др.).

В своей организационно-управленческой деятельности вышестоящие органы белорусских независимых профсоюзов стараются всегда идти навстречу инициативам снизу. Так, недавно аппарат БКДП по просьбе инициативной группы индивидуальных предпринимателей из г. Витебска, решивших создать свой профсоюз, провел семинар по проблемам организационного строительства. В работе семинара также приняли участие индивидуальные предприниматели из других регионов страны.

Вышестоящие органы независимого профсоюзного движения разработали и используют ряд «ноу-хау», помогающих выжить в специфических белорусских условиях. Одним из примеров таких технологий является создание профсоюзных обособленных групп, которые ставятся на учет в руководящих структурах профсоюзов. Люди, входящие в такие группы, обладают всеми правами и обязанностями членов профсоюза, в том числе платят взносы. Их количественный состав максимально не ограничен (три человека и более). Они существуют в таком статусе до того момента, пока «не созреют» в первичную организацию. Взносы таких групп поступают в профсоюзные структуры, в которых они поставлены на учет.

Вместе с тем, с тем не было ни одной первичной организации (из обследованных нами) где наряду с благодарностью в адрес вышестоящих профсоюзных структур, не высказывались бы пожелания по усилению и расширению масштабов их помощи и поддержки. Сдерживающим фактором в данном случае помимо прочего продолжает оставаться проблема низкой финансовой дисциплины (нерегулярное перечисление профсоюзных взносов в вышестоящие структуры), что, кстати, признается активом первичных организаций.

Важной предпосылкой перспективы более эффективной поддержки вышестоящими органами независимого профсоюзного движения своих первичных организаций является возобновление участия БКДП в процессе

социального диалога в стране через Национальный совет по трудовым и социальным вопросам.

2.2.5 Представительство интересов индивидуальных членов.

Независимые профсоюзные организации Беларуси активно используют для защиты интересов индивидуальных членов все доступные им легальные средства. На уровне предприятий, это, прежде всего, юридическое консультирование членов профсоюзов. Опыт исследованных организаций показывает, что там, где правовая помощь налажена на высоком уровне, независимый профсоюз пользуется большим авторитетом, что в немалой степени содействует росту его численности (см. кейсы Независимого профсоюза горняков РУП «ПО «Беларуськалий» и первичной организации Белорусского независимого профсоюза Мозырского НПЗ). Показательно, что к юристам независимых профсоюзов на таких предприятиях обращаются работники, состоящие в «официальных» профсоюзах, или не являющиеся членами профсоюзов вообще. Более того, нередки случаи, когда за помощью в правовую службу независимых первичек приходят люди «с улицы».

Следующим инструментом защиты интересов своих членов в арсенале независимых профсоюзов Беларуси является Комиссия по трудовым спорам (КТС), право на образование которой, закреплено Трудовым Кодексом Беларуси. Этот инструмент занимает одно из первых мест по частоте использования в практике разрешения индивидуальных трудовых споров (например, см. кейс Независимого профсоюза горняков РУП «ПО «Беларуськалий»).

Следует оговориться, что независимые профсоюзы на некоторых предприятиях столкнулись с нежеланием нанимателя включать их представителей в состав КТС. Подобные действия администраций предприятий являются примером дискриминации по признаку принадлежности к независимым профсоюзам. Так, дирекция ОАО «Гродно

Азот» не только блокирует вопрос подписания соглашения о присоединении первичной организации Белорусского независимого профсоюза (БНП) к коллективному договору, заключенному на предприятии, но и отказывается создавать КТС, в состав которой входили бы представители БНП.

Кроме того, в первичных профсоюзных структурах БКДП и профсоюза РЭП накоплен немалый опыт успешного представительства интересов своих членов в различных судебных инстанциях. Так, по словам председателя профсоюза РЭП: *«В 2006 году нам удалось отсудить у нанимателей более 49 миллионов рублей в пользу членов профсоюза. В регионах мы предоставили около 500 юридических консультаций для членов нашей организации и тех, кто в нее не входит. Нами было составлено порядка 120 исковых заявлений и жалоб, а наши юристы представляли интересы членов организации в 89 судебных разбирательствах. Мы добились снятия незаконных взысканий с двенадцати человек. Эти цифры говорят сами за себя, а также указывают на то, что в профсоюзе работников РЭП достаточно хорошо работает правовая служба и это дорогого стоит».*

Тем не менее, независимым профсоюзам предстоит еще немало сделать в повышении эффективности работы своих правовых служб. Если этого удастся достичь, то авторитет независимых профсоюзов и доверие к ним членов трудовых коллективов несомненно возрастет.

2.2.6 Организация профсоюзов в иностранных компаниях

По данным Министерства статистики и анализа Беларуси доля занятых на предприятиях, находящихся в иностранной собственности, по состоянию на начало 2006 г. составила 1,3% от общей численности занятого населения страны (еще 2,6% занятого населения трудится на предприятиях смешанной формы собственности с иностранным участием). В силу этой объективно сложившейся ситуации проблема

организации профсоюзов в иностранных компаниях не рассматривается в качестве первоочередной задачи лидерами независимого профдвижения Беларуси.

Вместе с тем, в ходе исследования были выявлены несколько попыток организации профсоюзных структур на иностранных предприятиях. Ни одна из них, к сожалению, не увенчалась успехом. Показательным в этом отношении может быть пример попытки создания первичной организации Свободного профсоюза Белорусского (СПБ) на предприятии «Кока-Кола Бевриджиз Белоруссия». Компания «Кока-Кола» – одна из немногих транснациональных корпораций (ТНК), которая не только уцелела в условиях режима А. Лукашенко, но и взяла на вооружение его репрессивные методы. К примеру, на данном предприятии широко применяются временные трудовые контракты для постоянных должностей, которые создают в трудовом коллективе фирмы атмосферу неуверенности и страха. Несмотря на это, одному из активистов СПБ удалось собрать там инициативную группу из нескольких человек для организации профсоюза. Руководство компании узнало о попытках своих работников самоорганизоваться и быстро отреагировало. Спешно сфабриковав необходимые документы, администрация уволила «зачинщика». Активист СПБ не смирился с таким концом своей карьеры на «Кока-Коле». С помощью профсоюзного юриста БКДП он обратился в суд. И суд принял решение в пользу работника, восстановив его на работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещением морального вреда в размере 500 тыс. белорусских рублей.

Аналогичный по результатам опыт имеется и у независимого профсоюза РЭП: *«У нас была попытка организовать профсоюзную организацию в г. Логойске. Там от нашего авторемонтного предприятия отпочковалась фирма, которую взял в аренду «Фольксваген». Есть и еще одно зарубежное инструментальное предприятие на улице Захарова в Минске, где мы также пытались работать. Но*

эти попытки пока не увенчались успехом. Почему? Нарботок таких, как работать с ними в режиме белорусской диктатуры, у нас нет. Как работают в других странах – мы эту практику знаем. А вот как здесь это сделать, нас никто не может научить...» (из интервью с председателем профсоюза РЭП).

2.2.7 Новые профсоюзные практики.

Новой профсоюзной практикой применительно к независимому профсоюзному движению Беларуси может считаться создание территориальных первичных организаций как в структурах БКДП, так и профсоюза РЭП. Их целью является поддержка сторонников профсоюзного движения, работающих на разных предприятиях в одном регионе, и не способных в силу своей малочисленности и враждебного отношения властей создать полноценную организацию на производстве. Членство в таких организациях дает возможность работникам накопить опыт и знания профсоюзного строительства, технологий пропагандистской работы и в перспективе инициировать создание первичной организации на своем предприятии.

Еще одной новой практикой для белорусских независимых профсоюзов является осуществление мониторинга соблюдения прав профсоюзов в стране. Такая несвойственная профсоюзам функция носит вынужденный характер, обусловленный спецификой текущей профсоюзной ситуации в Беларуси. Сформировавшийся механизм этого мониторинга предполагает фиксирование фактов нарушений прав профсоюзов первичными организациями и информирование о них вышестоящих органов. Последние, в свою очередь, систематизируют полученные данные и направляют их в ответственные международные структуры (Международная конфедерация профсоюзов, Международная организация труда и др.).

К числу новых профсоюзных практик можно также отнести оказываемую юридическими службами структур БКДП и

профсоюза РЭП правовую помощь и консультирование граждан (в том числе не состоящих в профсоюзе) по вопросам не связанным с трудовым законодательством, например, по проблематике, касающейся земельного, жилищного, семейного права и др.

2.2.8 Организация эффективных акций протеста (протестных действий).

Действующий Трудовой кодекс (ТК) Республики Беларусь серьезно ограничивает право трудящихся на забастовку. Вводятся очень длительные примирительные процедуры сроком, по меньшей мере, два месяца. Забастовка должна начинаться в течение трех месяцев после неудачных примирительных процедур. В соответствии с ТК президент страны, в интересах национальной безопасности, охраны общественного порядка, здоровья или в случае, если забастовка угрожает правам и свободам других лиц, вправе приостановить акцию на срок до трех месяцев или даже отменить ее. Кроме того, продолжительность забастовки должна быть определена заранее, и минимальный уровень обслуживания должен быть обеспечен на этот период. Участники забастовки не могут получать финансовую помощь или дотации от иностранных организаций.

В силу этих причин протестные действия профсоюзов в форме забастовки практически стали невозможными. Также серьезно ухудшились возможности проведения акций протеста в других формах (пикетирование, уличное шествие, митинг). Например, в июне 2005 года БКДП собирался организовать в Минске акцию протеста (пикет) против нарушения прав профсоюзов в Беларуси, рассчитывая на участие в ней более 100 членов своих структур из разных регионов страны. Городские власти обязали независимый профцентр заключить с 7 субъектами хозяйствования города (милиция, управление МЧС, санэпидстанция, служба «скорая помощь» и т.д.) договоры об оказании услуг во время акций и выплатить им сумму, составляющую несколько месячных

бюджетов БКДП (около 2000 долларов). В силу этого запланированную акцию пришлось отменить.

Однако в июле 2006 года активистам профсоюза РЭП удалось провести пикет в столице, в знак протеста против отказа властей зарегистрировать структуры профсоюза. Проведение пикетирования стало возможным лишь потому, что предполагавшееся количество его участников (указанное в официальной заявке) не превышало 100 человек. Первоначально профсоюз РЭП намеревался провести акцию протеста одновременно во всех городах, где есть проблемы с регистрацией структур организации – в Минске, Могилеве, Гомеле, Гродно и в Борисове. Но разрешение на пикет получили только в столице, во всех же других городах под разными предлогами власти в проведении акции протеста отказали.

Практически лишённые легальных возможностей выражать свое несогласие с действиями нанимателя, члены независимых профсоюзов Беларуси вынуждены прибегать к крайним формам протестного поведения.

Так, драматичная ситуация сложилась осенью 2006 года в г. Бобруйске на предприятии ОАО «Белшина», где действует первичная организация БНП. Не так давно на предприятии сменилось руководство, и началась кампания по уничтожению независимого профсоюза. Рабочих фактически стали «выбивать» из организации. За несколько месяцев первичка БНП сократилась в три раза. Администрация отказывалась распространить действие коллективного договора на членов независимого профсоюза. Ко Дню химика в приказ о премировании руководство предприятия не включило членов БНП, (которые проработали на предприятии ни один десяток лет), а также лишило их ощутимых прибавок к отпуску и доплат на оздоровление. При этом работники, которые состоят в «официальном» профсоюзе, все упомянутые доплаты получили. Прокуратура, где принялись искать правду профсоюзные активисты, не нашла в действиях нанимателя никаких нарушений. Тогда члены первички БНП

обратились за помощью к главе концерна «Белнефтехим», в состав которого входит ОАО «Белшина», однако ситуация не изменилась. 12 сентября 2006 г. профсоюз подал исковое заявление в суд. Но возбуждать дело там отказались, сославшись на то, что в профсоюзе не подтверждено членство. В результате, в знак протеста против дискриминации по профсоюзному признаку в Бобруйске голодали десять активистов, а заместитель председателя первички Елена Захожая (54-летняя женщина) не принимала пищу более сорока дней. Однако даже в результате такой отчаянной акции активистов независимого профсоюза их требования были выполнены лишь частично.

2.2.9 Политическая деятельность профсоюзов на национальном и/или областном уровнях

«Говорят, что профсоюзы не должны заниматься политикой. Но ведь это политика сама занялась нами, причем, уже давно» (из интервью с бывшем председателем Свободного профсоюза Белорусского). Эта фраза как нельзя лучше характеризует отношение независимых профсоюзных организаций Беларуси к политической деятельности.

В сложившихся социально-политических условиях деятельность белорусских независимых профсоюзных организаций, связанная с реальной защитой прав и интересов трудящихся, неизбежно приходит в противоречие с теми или иными нормативными актами верховной власти, т.е. приобретает политический оттенок.

Не занимаясь политической деятельностью непосредственно, руководители независимых профсоюзов не препятствуют политической активности своих членов. Более того, значительное количество членов наиболее боеспособных профорганизаций отличается четко выраженной активной гражданской позицией. Они интересуются политикой и либо являются членами партий, оппозиционных существующему режиму, либо сочувствуют им.

Члены организаций БКДП и профсоюза РЭП активно участвуют в избирательных кампаниях по выборам депутатов в местные органы власти и парламент Беларуси, а также в президентских выборах. Так, во время последней избирательной кампании по выборам президента в марте 2006 года 10 активистов независимых профсоюзов побывали в тюремных застенках за акции в поддержку демократических кандидатов.

«Однако профсоюз – это та структура, которая делает свою политику по преобразованию социально-экономического строя в стране и не более» (из интервью с председателем профсоюза РЭП). Именно на этом направлении независимому профсоюзному движению Беларуси, в лице БКДП, удалось в последнее время достичь значительных успехов: независимый национальный профцентр вернул себе законное место в составе Национального совета по трудовым и социальным вопросам, которого БКДП был лишен на протяжении 4-х лет. Кроме того, представители БКДП являются полноправными участниками Совета по совершенствованию законодательства в социально-трудовой сфере, созданного при Министерстве труда и социальной защиты.

2.3 Рекомендации для вышестоящих профсоюзных органов

Необходима скорейшая консолидация и более тесное сотрудничество (в перспективе, возможно, и объединение) организаций, представляющих независимое профсоюзное движение Беларуси, тем более что на низовых уровнях между ними давно существует полное взаимопонимание, солидарность и сотрудничество.

Следует нацеливать профсоюзных активистов всех уровней на повседневную систематическую работу с рядовыми членами, на ведение не только реального планирования, но и регулярной отчетности по текущей деятельности профсоюза. Работники должны знать, что их профсоюзная структура

находится в рабочем состоянии, видеть, что их взносы не тратятся впустую.

Важную роль в решении этой и ряда других задач призвана сыграть правильно организованная информационная политика профсоюзов на всех уровнях. Первички должны иметь собственные эффективные и (по возможности) недорогие средства информации для оповещения своих рядовых членов (бюллетени, листовки, другие СМИ) о текущих делах и для пропаганды своих достижений и услуг в среде потенциальных членов профсоюза.

Лучшим способом привлечения на свою сторону работников, не состоящих в профсоюзах, является демонстрация реальной эффективности созданной профсоюзной структуры на практических примерах успешной защиты ее активистами интересов работников. Наиболее выигрышной в этом отношении следует считать ситуацию, когда о победах профсоюза (например, в трудовых спорах) знает как можно большее число членов трудового коллектива, и молва о них передается из уст в уста.

Особое значение следует уделять обучению профсоюзного актива технологиям организации и поддержки новых первичек, особенно в условиях враждебного отношения работодателя.

Представителям независимых профсоюзных структур необходимо заниматься мониторингом состояния трудовых отношений, особенно на предприятиях, где пока не созданы их первички, чтобы в случае возникновения там критической ситуации предложить работникам услуги квалифицированных специалистов профсоюза (юристов, специалистов по охране труда и т.п.) и тем самым содействовать их вовлечению в профсоюзное движение.

В образовательных программах профсоюзов наряду с вопросами трудового права, психологии и основ переговорного процесса, следует уделять большее внимание вопросам организационного планирования, соблюдения финансовой дисциплины и выстраивания партнерских

отношений не только с нанимателями, но и с представителями других профсоюзных структур.

Привлечение к участию в профсоюзных образовательных программах зарубежных специалистов-аналитиков и активистов независимых профсоюзных структур из других стран должно быть обязательно увязано с актуальными проблемами развития отечественного профсоюзного движения, с тем, чтобы опыт иностранных коллег после недлительного анализа и творческой адаптации можно было непосредственно использовать в местных условиях.

Наибольший полезный эффект имеют те формы обучения профактива, в которых содержится большое количество практических примеров и иллюстраций, а также обучение через непосредственный обмен опытом в форме круглого стола.

Большое значение для эффективной профсоюзной деятельности многочисленных первичек имеет наличие в составе их руководящих органов помимо освобожденных лидеров и их заместителей, еще и штатных специалистов (в особенности, юрисконсультов), работа по подготовке и переподготовке которых должна быть постоянно в центре внимания руководящих уровней профсоюзной структуры. Небольшие по численности первички должны обслуживаться специалистами из центрального аппарата либо в рамках периодически планируемых визитов, либо в режиме мобильной связи.

Профсоюзные структуры должны в полном объеме возобновить свою деятельность по выдвижению законодательных инициатив не только в сфере трудового права, но и по проблемам, имеющим отношение к развитию всех институтов гражданского общества в стране. На этой платформе профсоюзные структуры должны находить себе политических союзников в лице других общественных организаций, политических партий и движений.

3 Профсоюзы в Современной Грузии

Мариам Сакеваришвили BCG Research Тбилиси

3.1 Характеристика сегодняшней профсоюзной ситуации в стране

В начале постсоветского периода разрушение привычных отношений и традиционных институтов практически, характеризовала все сферы деятельности. Имеющиеся формы отношений и действий теряли значимость, перевоплощались, а для создания новых нужно было время. Исключением не являлся и профсоюз.

В 2006 году профсоюзы Грузии отпраздновали 100 летний юбилей. В течении нескольких десятилетий у профсоюза была непрерывная история, которая практически, встала под угрозой в начале 1990-их годов. В этот период многие предприятия с богатым профсоюзным опытом значительно модифицировались и вообще прекратили существование. Начали строиться совсем новые трудовые отношения, в которых разобраться и к которым адаптироваться было не легко. К этому добавились социо-экономические проблемы, массовая безработица, которые привели к обеднению не только населения, но и профсоюза. В условиях изменений трудовых отношений и ситуации в целом, когда главная задача была найти работу, а все другое было второстепенным, профсоюзы утратили свою функцию. Беседа о защите прав трудящихся считалась неуместной в ситуации, когда большинство населения физически не имела возможности реализовать эти права.

Профсоюз, традиционно, представлял богатую организацию, поэтому за переменами и хаосом в стране последовал большой интерес к его имуществу и обострение ситуации на этом фоне. Имущество профсоюза стало мишенью различных заинтересованных групп. А для простых рабочих профсоюз потерял то, что больше всего их

привлекало – обеспечение определенных материальных привилегий. К примеру, практически прекратилась практика выдачи бесплатных\льготных путевок. Про другие активности профсоюза, которые были бы более близки к его первоначальным целям (например, защита прав рабочих, улучшение рабочих условий), рабочие мало что знали. Профсоюз рассматривался таким же подразделением администрации, как и другие разделы учреждения.

Непосредственно в объединении профсоюзов Грузии имели место серьезные внутренние разногласия, которые долго продолжались. Эти разногласия, а также пассивность профсоюза и его смутные функции сильно дискредитировали его в глазах общества.

Несколько лет тому назад профсоюз стал более активным. В этом значительную роль сыграла смена начальства в объединении профсоюзов Грузии. У Профсоюза появилась более или менее очерченная политика и новые лидеры, которые начали работать в новых условиях, в новой реальности. Параллельно, во многих учреждениях сотрудники тоже осмыслили необходимость существования органа, который должен был защитить их права, даже не имея серьезные рычаги влияния, как-то вынудить администрацию “быть в форме” в отношениях с рабочими. Эти проблемы стали актуальными как в государственных, так и в частных предприятиях (в том числе и в тех, которыми владеют\управляют иностранцы).

Отношение с зарубежными работодателями было совсем “чужим фруктом” для рабочих. В таком же положении оказались и профсоюзы, но отношение с ними у них складывается не всегда одинаково. В некоторых случаях отношения с иностранцами-работодателями не просты, поскольку они (иностранцы) хорошо понимают ситуацию в стране и особенности местных рабочих, которые, в первую очередь, просят увелечения зарплат и только потом все остальное. На этом фоне профсоюзу трудно укрепить свои позиции, поскольку рабочие дорожат рабочими местами и

опасаясь потерять стабильный заработок, не всегда с охотой сотрудничают с профсоюзами.

С другой стороны, зарубежный работодатель иногда оказывается хорошим социальным партнером для профсоюза. Это, в основном, объясняется двумя причинами:

- зарубежные инвесторы дорожат своим именем. Можно привести пример батумской швейной фабрики “Батумитекс,” заказчиком которой является MARKS&SPENSER. Практически, забота о своем имидже единственная, что заставляет директора предприятия идти на какие-то уступки. Он знает, что напряженка в предприятии не входит в интересы заказчика и он может совсем порвать с “Батумитекс”.
- Существование апробированных форм отношений с профсоюзом в тех странах, где прежде работали зарубежные работодатели. Для них работа с профсоюзом, который считается равным с ними, привычная вещь. Они рассматривают профсоюз, как неотъемлемую часть предприятия, его существование и активность не раздражает. Эти Зарубежные работодатели исходят из реальности, что профсоюз существует и лучше с ним вести диалог, иногда идти на компромисс, чем быть в постоянном конфликте.

Можно сказать, что профсоюз и сам встает на новые рельсы работы и у других заново формирует навык, традицию общаться с ним. Но для того, чтобы изучить и проанализировать деятельность профсоюзов, очень важен тот контекст, в котором эти органы вынуждены работать. В мае 2006 года парламент Грузии принял новый трудовой кодекс, который заменил старый, принятый еще во времена Советского Союза, в 1973 году. Естественно, новый кодекс значительно отличается от документа принятого более чем 30 лет тому назад. Параллельно, существует закон о профсоюзах, который оказался в коллизии с новым трудовым кодексом. В случае разногласий, работодатель может опираться на

трудовой кодекс, а профсоюз – оперировать собственным законом.

Из-за законодательных помех профсоюзы оказались в невыигрышном положении. Сегодня успех этого органа, как никогда, вместе с его активностью, зависит и от благосклонности администрации. Активность профсоюза, конкретные результаты его работы должны стимулировать рабочих стать членами профсоюза, а администрация должна почувствовать, что несмотря на то, что его обязательства перед профсоюзом законом почти сведены на нуль, профсоюз та сила, которая может в случае необходимости настроить рабочих против них и создать серьезные проблемы.

Сегодня членство профсоюза не само собой подразумевавшийся факт, как это было в течении многих лет. Во всех трех предприятиях, изученных нами (“Тбилисский метрополитен”, швейная фабрика “Батумитекс” и “Батумский нефтяной терминал”) профсоюзу удалось доказать необходимость своего существования. Мотиватором стало устранение с должности пассивного или ассоциированного с администрацией лидера профсоюза, улучшение рабочих условий, оказание правовой помощи рабочим и т.д.

Несмотря на все усилия, препятствием для успешной деятельности профсоюзов все равно остается недоверие к нему, что стало результатом пассивности органа на протяжении длительного времени. В нами изученных предприятиях (также как и во многих других предприятиях в стране) имела место реорганизация кадров. Естественно, профсоюз не владеет механизмами, которые бы дали ему право воспротивиться этому процессу, но в глазах трудящихся, которые прежде всего опасаются потери рабочих мест, реорганизация является дополнительным дискредитирующим профсоюз фактором. Их логика такова: “Где был профсоюз, когда столько народу выгнали с работы?” Из-за нехватки информации о правах и обязательствах профсоюза, иногда на него возлагают ответственность за те проблемы, решение которых не является его функцией.

После принятия нового трудового кодекса в воздухе повис и вопрос о существовании коллективного договора между профсоюзом и администрацией предприятия. Администрация может отказаться от этого документа, мотивируя свое решение тем, что она по закону не обязана этот документ подписывать. Сейчас профсоюзу приходится не только требовать от администрации хороших условий для рабочих, но и убеждать ее в целесообразности подписания договора. Как мы убедились в ходе нашего исследования, как правило, администрация не отказывается подписывать договор, но профсоюзам приходится тратить немало усилий, чтобы добиться приемлемых условий для договора. Когда мы проводили исследование, подписанный договор между администрацией и профсоюзом существовал только в “Тбилисском метрополитене” (В терминале и “Батумитексе” шли переговоры), но генеральный директор метрополитена считал, что договор настолько поверхностный, что он ни к чему не обязывает.

Несмотря ни на что, существование коллективного договора между работодателем и профсоюзом важный фактор, который повышает доверие к профсоюзу. В случаях, когда такой договор существует, рабочие чувствуют себя более защищенными, даже в том случае, когда в договор не заложены значительные гарантии. По мнению рабочих, если в договоре отражены какие-либо намерения администрации, улучшить условия труда (например, возможность увеличения зарплаты в условиях инфляции), они в какой-то мере приобретают характер обязательств.

В регионах несколько ниже уровень осведомленности профсоюзных лидеров\активистов, что невозможно сказать о профсоюзе “Тбилисского метрополитена.” В регионах у профсоюзных руководителей меньше информации, несмотря на их старания, иногда не хватает знаний, иногда – опыта, чем зачастую пользуется администрация. Частично, это связано с тем, что в Батуми один из профсоюзных лидеров новоизбранный, а другой активизировал свою деятельность

из-за конкретных проблем. Но, в любом случае, они более поверхностные, чем профсоюзники метрополитена. С другой стороны, еще одной причиной может служить то, что в регионах руководители предприятий легче блокируют им информацию, чем в Тбилиси.

Интересная ситуация с вопросом членства в профсоюзе представителей администрации. Интерпретация этого явления исходит из того, какие конкретные обстоятельства\условия в предприятии. В том случае, если между профсоюзом и администрацией серьезный конфликт, объединение представителей администрации в профсоюзе дезорганизирует его. Это десант руководства компании в профсоюзе, средство контроля (например, такая ситуация наблюдается в “Батумитексе”). Но ситуация совсем другая в терминале, где проблемы, наоборот, появились после выхода представителей администрации из профсоюза. Причина кроется в том, что у менеджеров терминала высокие зарплаты и после того, как они прекратили свое членство, профсоюз потерял значительные финансовые ресурсы.

Интересная ситуация

3.2 Передовые практики профсоюзов

3.2.1 Новые подходы к старым функциям

Изученные нами предприятия функционируют в течении нескольких десятилетий. В некоторых из них несколько лет тому назад поменялись владельцы и они перешли в частную собственность/управление. В этих предприятиях профсоюзы существовали с первых дней деятельности. Следовательно, существовала и практика автоматического вступления в профсоюз. Это было нормальным явлением и никто не возражал, поскольку членство профсоюза означало право пользоваться определенными привилегиями. Членство профсоюза, как правило, не являлось результатом сознательного решения.

Во всех изученных нами предприятиях перемены в профсоюзах начались с того, что по требованию руководства профсоюза его членов попросили заново, в письменном виде дать свое согласие на членство профсоюза. Этим профсоюз, в какой-то мере, рисковал своими численностью и прибылью, поскольку тогда он был менее активной и авторитетной силой и шансы на то, что многие из членов могли отказаться, были большими. Тем более, учитывая то, что профсоюз уже не предлагал материальных благ и хотя членские взносы были мизерными (они составляли 1% и так низкой зарплаты), рабочие иногда и эту сумму считали выброшенной на ветер.

Вступление членов в профсоюз заново можно оценить позитивно, поскольку на данный момент профсоюз объединяет людей, которые ему более верны и осведомлены, которые знают, что хотят и чего можно ждать от профсоюза. А для профсоюза это стимул, чтоб постоянно быть в форме, поскольку ему приходится постоянно ориентироваться на результат, работать больше, поскольку представление о том, что обязательно надо быть членом профсоюза, разрушено. Именно поэтому, лидеры профсоюзов изученных нами предприятий сегодня более уверены в себе и им доверяют больше, чем их предшественникам.

2. Еще одно значительное изменение в профсоюзе – это переосмысление его целей и функций. Профсоюзы стараются подчеркнуть, что его основной функцией не является покупка конфет и выдача материальной помощи для членов профсоюза. Это менее значительная сторона деятельности профсоюза и то в том случае, если на это останутся финансы. Акцентирование на защите прав рабочих, на правовую поддержку и т.д. Что выражается в конкретных действиях профсоюза, в будущем обязательно повлечет за собой повышение авторитета профсоюза и привлечение новых членов. Из-за прошедшей истории профсоюза сегодня его лидеры вынуждены объяснять рабочим, почему изменились их приоритеты и в чем состоит истинная функция профсоюза.

Выполнение этой просветительской функции тоже является новым в жизни профсоюза.

3.2.2 Организация новых профсоюзов

1. В изученных нами предприятиях лидеры профсоюза радикально отличаются от своих предшественников. В первую очередь, надо отметить активность этих людей. Кроме того, что им приходится работать в другой реальности, когда профсоюз ежедневно должен доказывать в практике его необходимость, новые лидеры профсоюза пришли во главу объединения после противостояния со старыми лидерами. Поэтому от них требуют гораздо большей активности и результатов. Вследствии, появились качественно новые лидеры профсоюза, которые не считают себя административными аппаратчиками и стараются развиваться самостоятельно. Поэтому зачастую непосредственно сами профсоюзные руководители агитируют и мотивируют рабочих с целью их последующего привлечения в профсоюзы.

2. Отличительная черта нового профсоюза его активность. Активность наблюдается по всем направлениям – как в деловом, так и в плане организации культурных мероприятий.

У Деловой активности различные формы. В профсоюзе имеется определенный график встреч и работы с членами профсоюза, но как правило, эти отношения носят не регламентированный, а перманентный характер. Особенно важную роль играет интенсивная связь с членами в тех предприятиях, где позиции профсоюза не устойчивые или администрация относится к профсоюзу враждебно. Например, лидеры профсоюза швейной фабрики “Батумитекс” собираются ежедневно, после окончания рабочего дня с 6 до 8 часов вечера. Каждый желающий имеет возможность побеседовать с ними и получить интересующую его информацию. Рабочих предприятия это впечатляет, поскольку профсоюз становится для них более “доступным”,

а сам профсоюз, вопреки воле администрации и оппозиционно настроенных групп постоянно доказывает, что он работает.

Не меньшее значение имеет и культурная активность. Например, чемпионат по футболу, турниры различного рода, экскурсии помогают членам профсоюза почувствовать себя частью одного целого, больше ассоциировать себя с профсоюзом.

3. Надо особенно отметить желание профсоюза независимо, без всякой помощи встать на ноги. После того, как в профсоюзе решили, что они – не подразделение администрации, орган встал перед нешуточными проблемами. Администрация обеспечивает профсоюз, практически, только комнатой для работы (профсоюз “Батумитекса” “временно” даже выселили из собственной комнаты и поселили в бывшем магазине фабрики, который находится за пределами предприятия. Это временное выселение продолжается и по сей день). Об остальном профсоюз должен сам позаботиться. Это связано с различными проблемами, которые в разных профсоюзах решаются по-разному. Например, в “Тбилиском метрополитене” лидеры профсоюза в течении определенного времени совсем отказались от своих зарплат и на эти деньги приобрели инвентарь для рабочей комнаты. После этого у профсоюза появилась, например, копировальная машина и распространение информации среди рабочих стало гораздо легче.

В “Батумском нефтяном терминале”, наоборот, профсоюзы более требовательны к администрации. В рабочей версии коллективного договора, который подготовил профсоюз, сказано, что администрация обязана обеспечить профсоюз инвентарем (который, при этом, перманентно будет обновляться) и топливом для передвижения. Частично, причиной этого, наверно, является то, что “Батумский нефтяной терминал” богатое предприятие, его руководители европейцы, для которых отношения с профсоюзом и в какой-то мере, уступки не чужды. Но с другой стороны, существует опасность, что администрация захочет еще больше подчинить

профсоюз, который в такой степени будет зависеть от нее в материальном плане. Не исключено, что администрация потребует от профсоюза быть более лояльным, а в противном случае откажет ему в создании таких условий.

3.2.3 Организация профсоюзов при враждебном отношении работодателей

Ярко выраженное враждебное отношение к профсоюзу чувствовалось только в одной из изученных нами предприятии – швейной фабрики “Батумитекс.” В такой обстановке, практически, единственным путем распространения информации между рабочими становятся личные и неформальные отношения между ними. И для сплочения рабочих первостепенную значимость приобретает доверие к профсоюзу, его практическая деятельность. Как уже говорилось выше, этим можно объяснить утвердившуюся практику ежедневных встреч с членами профсоюза в “Батумитексе.” Этим профсоюзники, как будто, чувствуют себя более защищенными.

Получить официальную информацию из администрации еще сложнее. Для получения такой информации важным источником также являются личные контакты и, реже, членство представителей администрации в профсоюзе.

2. При враждебном отношении руководства особенно обостряется вопрос о вступлении в профсоюз представителей администрации. Как было сказано выше, в некоторых случаях сотрудник администрации, который вступает в орган, использует свои знания на благо профсоюза. Такой пример имеется и в “Батумитексе”, где молодая экономистка принимает активное участие в финансовых делах профсоюза и в разработке коллективного договора. Она не действует против администрации, но у нее имеется более целостная информация и адекватные представления о возможностях предприятия, чем хорошо пользуется профсоюз.

Но случай с экономисткой скорее единичный, а представители администрации (особенно, менеджеры

среднего звена) в массовом порядке стараются дезорганизовать профсоюз. Объединение работников администрации в профсоюз в таких предприятиях делает орган похожим на бочку с порохом, а профсоюзным лидерам перманентная оппозиция гарантирована. Со своей стороны, рабочие могут понять, что лежит в основе противостояния профсоюзов и администрации, но раскол в рядах самого профсоюза плохо влияет на имидж органа.

Поскольку профсоюз оставляет за собой право отчислить из своих рядов тех членов, которые препятствуют реализации его целей и задач, предположительно, это наилучший путь для избежания дополнительных неурядиц в тех предприятиях, в которых из-за недоброжелательности администрации профсоюзу и так приходится нелегко.

3.2.4 Представительство интересов индивидуальных членов

1. Существование штата юриста в профсоюзе, конечно же, является хорошей практикой. Например, в профсоюзе метрополитена юрист появился только после смены профсоюзного руководства. До этого считалось, что юрист администрации является юристом и для простых рабочих. Естественно, во время конфликтов юрист защищал права своего работодателя, что повлекло за собой снижение доверия обобщенно к юристам среди рабочих. Они не надеялись и на то, что чего-нибудь добьются в суде.

Юрист профсоюза вернул рабочим веру в него самого. В изученных нами предприятиях профсоюз, в основном, консультирует своих членов, дает правовые советы. Эти советы особенно полезны при подписании рабочего контракта, акцентировании на тех или других нюансах и иногда убеждении рабочих, что контракт представляет не представляет для них угрозы.

Практика защиты интересов рабочих в судебном порядке сравнительно редкая. Такая практика имеется только в профсоюзе “Тбилисского метрополитена”. Хотя, и тут

ситуация специфическая, поскольку эти дела и профсоюз и администрация унаследовали от предшественников. Несмотря на это, выигрыш дел в суде с помощью юриста профсоюза стал одним из мощных стимуляторов для рабочих, из-за которого некоторые из них (особенно, напуганные реорганизацией) стали членами профсоюза.

2. В некоторых предприятиях вопрос о комиссии по трудовым спорам остается открытым потому, что по закону администрация не обязана участвовать в работе этой комиссии. В случае необходимости профсоюз и так изучает проблемные ситуации и участвует в их решении, но комиссия по трудовым спорам более легитимный способ для этого и что самое главное, она подразумевает совместную работу администрации и профсоюза. В этой ситуации верный путь избрал профсоюз “Тбилисского метрополитена,” который старается убедить руководство, что создание комиссии по трудовым спорам полезно для обеих сторон. Несмотря на то, будет ли создана комиссия официально, члены профсоюза все равно соберутся для изучения споров. Но комиссия хороший инструмент для того, чтобы достичь компромисса путем диалога и исчерпать конфликт на месте. Если администрация с этим не согласится, профсоюз будет вынужден чаще обращаться в суд и направить противостояние в совсем иное русло. Может быть, этот аргумент профсоюза покажется убедительным руководителям компаний.

Создание комиссии по трудовым спорам кажется нелепым генеральному директору метрополитена. Комиссии в несколько иных формах существуют и успешно работают в “Батумском нефтяном терминале”. Эти комиссии созданы администрацией, но в их состав включены и активисты профсоюза. В комиссиях рассматриваются жалобы бывших работников, освобожденных после реорганизации, из-за пенсионного возраста, просьбы о выдаче материальных компенсаций или помощи и т.д. Такое сотрудничество полезно и в какой-то степени учитывает интересы обеих сторон. Естественно, можно найти людей, которые

недовольны решениями комиссий, но именно потому, что эти комиссии существуют, дело не доходит до серьезных конфликтов.

3. В профсоюзе “Тбилисского метрополитена” при оказании правовой помощи есть такая практика: помогают всем, несмотря на то, являются они членами профсоюза или нет. Все могут получить консультацию юриста. В крайнем случае профсоюз согласен защитить рабочего и в суде. Практика полезная для обеих сторон: рабочий получает необходимую правовую помощь, а профсоюз потенциально умножает свои ряды. На вопрос, тогда для чего входить в профсоюз и платить деньги, отвечают, что это дело будущего, а этих людей “наказывают” тем, что им не дают право участвовать в своих экскурсиях и турнирах. В будущем, когда профсоюз укрепит свои позиции, возможно, изменятся и отношения к тем, кто не является членом профсоюза. Хотя на этом этапе эта практика работает хорошо.

3.2.5 Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов

Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов для первичных организаций очень важна. Это в особенности касается профсоюзов, работавших в регионах, поскольку в Тбилиси информации побольше, можно ее получить прямо из объединения профсоюзов Грузии, из СМИ, более доступного интернета и т.д.

Работа вышестоящих (территориальных, отраслевых) профсоюзных органов, в основном, заключается в информировании членов, проведении различных тренингов и семинаров. Эти тренинги\семинары особенно важны для новых лидеров профсоюза, у которых пока нет большого опыта.

В Батуми также выходит ежемесячный орган профсоюза Аджарии “Ваша газета”, с помощью которого существующие в регионе профсоюзы могут ознакомиться с деятельностью друг друга, обменяться опытом, вынести на показ результаты

собственной работы. Функцией вышестоящих профсоюзных органов является и сближение активистов профсоюзов различных предприятий, но первостепенная функция – просветительская.

Профсоюзы часто пользуются помощью юристов вышестоящих профсоюзных органов. Эта практика тоже очень распространена и приносит немало пользы, особенно в регионах, где у некоторых профсоюзов (например в “Батумитексе”) нет собственного юриста. Даже в том случае, когда в первичном профсоюзе работает юрист, как правило, он в тесных деловых отношениях с юристами вышестоящих профсоюзных органов.

3.2.6 Организация профсоюзов в зарубежных компаниях

Организация профсоюзов в зарубежных компаниях, практически, не отличается от их аналогов, существующих в местных предприятиях. Причиной является то, что и “Батумитекс” и “Батумский нефтяной терминал” предприятия довольно старые и профсоюзы в них функционируют в течении десятилетий. Следовательно, и профсоюзы этих предприятий прошли через те перипитии, что и объединение профсоюзов Грузии и страна в целом. Процесс оживления начался несколько лет тому назад, как и в государственных компаниях (в частности, в “Тбилисском метрополитене”).

Несмотря на это, можно проследить две важные особенности, которые могут характеризовать профсоюзы, созданные в зарубежных компаниях и их отношения с работодателем:

2. Как правило, зарубежные компании опасаются за свое доброе имя. Многие их действия мотивированы далеко не заботой о рабочих, а боязнью, что профсоюз может запятнать их имидж. Со стороны руководства таких компаний уступки часто являются следствием такого подхода. Эту ахиллесову пятую зарубежных предприятий может хорошо использовать профсоюз.

Частично, эта причина вынудила руководство швейной фабрики “Батумитекс” пойти на компромисс во время забастовки на предприятии, чтоб не обратить на себя внимание с неблагоприятной стороны;

По той же самой причине директору “Батумского нефтяного терминала,” которого в профсоюзе считают хорошим социальным партнерем, был неприятен визит исследователя и, в первую очередь, решил убедить ее в том, что в терминале “не бьют рабочих палкой.”

3. Как правило, зарплата у администрации зарубежных компаний довольно высокая. Уже говорилось выше, чем опасно членство представителей администрации в профсоюзе, но в некоторых случаях это в какой-то мере устраивает профсоюз потому, что их взносы значительные. Такая ситуация сложилась в “Батумском нефтяном терминале”, когда после выхода работников администрации из профсоюза орган потерял серьезные финансовые ресурсы. В нынешних условиях отношения между профсоюзом и руководством терминала конструктивные и вопросы решаются в режиме диалога, поэтому членство представителей администрации в профсоюзе не создало бы проблем. Но в случае разногласий между этими сторонами профсоюзу дорого может обойтись членство представителей администрации и манипулирование финансовой стороной (тем более, что во время правления профсоюза старыми лидерами были попытки помешать нормальному функционированию профсоюза).

3.2.7 Новые профсоюзные практики

В изученных нами предприятиях самым действенным и успешным является профсоюз “Тбилисского метрополитена.” Профсоюз “Батумитекса” стал активным только после появления конкретных проблем на предприятии, а руководство профсоюза в “Батумском нефтяном терминале” сравнительно новоизбранное и говорить об их успехах пока еще рано (хотя, они проявили большую активность во время разногласий со старым лидером органа). Несколько практик,

которые мы посчитали более интересными, созданы именно в “Тбилисском метрополитене.”

1. После реорганизации в “Тбилисском метрополитене” профсоюз создал такую практику: Был составлен резервный список тех работников, которые были освобождены после реорганизации. Когда в предприятии из-за естественного течения кадров (переход на другую работу, смерть) появляются вакансии, администрация отдает предпочтения рабочим из резервного списка. Этот пункт был вложен и в договор, подписанный руководством предприятия и профсоюзом. Существование этого списка полезно для обеих сторон: профсоюз дает шанс бывшим рабочим предприятия восстановиться на работу, а администрации точно известно о человеческих ресурсах, которыми можно воспользоваться в случае необходимости.

2. “Тбилисский метрополитен” имеет свой медицинский пункт. Администрация хочет вынести эти услуги за пределы предприятия и перейти на систему страхования здоровья. Рабочие с этим не согласны потому, что с одной стороны, они привыкли пользоваться собственным медпунктом, а с другой стороны, они не знакомы с системой страхования здоровья и ей не доверяют. Для того, чтобы избежать проблем и недовольства в будущем, профсоюз поступил так: он независимо от администрации объявил тендер, чтоб подобрать лучший пакет страхования здоровья. Медицинский пункт сохранится, а деньги за страховку будут платить сами члены профсоюза. Если переход на систему страхования оправдает надежды рабочих, профсоюз поставит перед администрацией вопрос о ликвидации медпункта и приобретения продукта страхования здоровья для всего предприятия. А финансовые ресурсы для этого высвободятся именно после закрытия медпункта. Целью профсоюза в данном случае является то, чтобы рабочие сами приняли решение, какая система лучше. Они защищают рабочих от такой реальности: страховка здоровья не оправдала себя, а мы остались без нашего медицинского пункта.

3. На данный момент только в “Тбилисском метрополитене” существует договор между администрацией и профсоюзом. Это документ маленького размера, в котором, как говорит генеральный директор метрополитена, формулировки очень общие и почти ни в чем не ограничивают администрацию. Но, несмотря ни на что, после принятия нового трудового кодекса профсоюз “Тбилисского метрополитена” был первым, кто создал прецедент оформления договора с руководством предприятия. Помимо этого, несмотря на общие формулировки, договор вынудил администрацию прописать свои обязательства, чтобы рабочие почувствовали себя более гарантированно.

Например, в договоре сказано, что после реорганизации в течении трех лет не должна быть реорганизация, которая повлечет за собой веского сокращения числа рабочих. Генеральный директор метрополитена говорит, что профсоюзу будет нелегко доказать, что является веским сокращением в 3000-м коллективе – освобождение 500 или 100 человек? Но несмотря на некоторые спорные формулировки, документ все равно создает некую позитивную тенденцию.

Профсоюзники “Тбилисского метрополитена” отличаются от членов других профсоюзов особенной склонностью к информированности и развитию. Это можно сказать про многих активистов этого профсоюза. Они часто независимо знакомятся с различными материалами, ищут соответствующую литературу, менее зависят от руководителей органа. В других предприятиях зависимость от профсоюзных лидеров чувствуется больше: они локомотивы, за которыми должны следовать все остальные. В метрополитене ситуация иная.

Например, работники одной из служб метро попали в категорию рабочих во вредных условиях, но они считали, что работают не во вредных, а в особо вредных условиях. Председатель профкомитета профсоюза этой службы собрал членов своего профсоюза, они вместе ознакомились с

соответствующими материалами в литературе, в интернете, обратились к вышестоящим органам и потребовали от них изучения рабочих условий. Благодаря их аргументированной позиции и настойчивости инспекция защиты труда изучила рабочие условия и признала претензии профсоюза справедливыми. Как только было доказано, что конкретная часть рабочих трудится в особенно вредных условиях, за этим последовало и повышение зарплат. В этом процессе участвовал весь профсоюз метро, но основную работу все же выполнил профкомитет самой службы.

3.2.8 Организация эффективных акций протеста

1. Из-за низкой оплаты труда и неблагоприятных рабочих условий предупредительная забастовка имела места в швейной фабрике “Батумитекс.” Забастовка началась так спонтанно, что о ней даже лидеры профсоюза ничего не знали. Пришедший на работу председатель профсоюза встал перед фактом. Недовольство в предприятии накапливалось в течении месяцев, но непосредственной причиной забастовки стала раздача более низких зарплат, чем обычно, из-за чего несколько рабочих решили отказаться от работы. Через некоторое время вокруг них собралось более 800 человек и недовольство переросло в стихийный протест.

В начале процесса профсоюзные лидеры не присутствовали, но потом они взяли бразды правления в свои руки. Конкретно, активисты профсоюза смогли:

Зная, что по закону рабочие должны были предупредить администрацию предприятия за три дня до забастовки, они убедили рабочих начать переговоры с руководством фабрики.

Об акции предупредили республиканское объединение профсоюзов Аджарии и СМИ. Забастовку освещали все телеканалы и газеты региона. Надо отметить, что изначально рабочие не были в восторге от такого активного вмешательства профсоюзов в акцию, но профсоюзные лидеры на всех уровнях твердо решили, что было бы грешно не

использовать такую мобилизованную силу, такое ядро рабочих.

Активисты профсоюза с согласия рабочих сами начали переговоры с администрацией и рабочих отстранили от этих обязательств, после чего те вернулись на свои рабочие места. Профсоюзные лидеры разработали текст коллективного заявления на имя генерального директора и предали требованиям рабочих более определенный характер. Этим администрации показали, что намерения у рабочих серьезные, а их позиция – твердая и аргументированная.

Несмотря на начало переговоров, администрация прибегла к политике затягивания времени и внесения дезорганизации в ряды профсоюза. Вследствии, через два месяца после забастовки профсоюз организовал еще одну предупредительную забастовку. Об этом доложили администрации за 3 дня. После этой акции рабочие добились определенных успехов.

Если будем говорить о предыдущем периоде, можно сказать, что профсоюз после нескольких лет совершенного бездействия нашел в себе силы оживиться и выявить эластичность сразу после того, как обнаружились проблемы в предприятии.

Единственным недостатком профсоюза в этом случае можно считать то, что он как-то прозевал биение пульса предприятия и узнал о забастовке пост фактум. Он оказался вне игры, но в конечном итоге смог взять инициативу в свои руки.

2. Пример предупредительной забастовки имеется и в “Тбилисском метрополитене.” Но в отличии от забастовки в “Батумитексе” он был более осмыслен и ориентирован на конкретные результаты. Ее спланировали в профсоюзе. Дело касалось перехода на месячные рабочие контракты. Рабочие были против, поскольку думали, что в будущем могли остаться совсем без работы. При этом, у них физически не было времени для детального ознакомления с условиями контракта. Решением профсоюза, объявили о

предупредительной забастовке и станции метро открылись с часовым опозданием. Забастовка имела результат. Значительное число работников метрополитена осталось на работе по указу и не перешло на контрактные условия. И хотя позже система контрактов все равно вступила в силу, но на гораздо лучших условиях, чем предполагалось раньше.

3.2.9 Политическая деятельность профсоюзов

Примером политической деятельности профсоюзов можно считать организацию акции протеста 1-го мая 2006 года перед зданием парламента Грузии. Профсоюзы выразили свое недовольство по поводу законопроекта нового трудового кодекса страны. В акции участвовали профсоюзы различных предприятий. Например, приблизительно, 25%-ов работников метрополитена (более 800 человек).

Недовольство профсоюзов вызывали многие статьи законопроекта трудового кодекса. Например, законопроект учитывал возможность заключения устного договора между работодателем и рабочим, не оплачивалась сверхурочная работа, были ущемлены права беременных и т.д.

Из семнадцати поправок, внесение которых в законопроект требовали профсоюзы, парламент учел одиннадцать (выполнение сверхурочных работ стала оплачиваемой, увеличился период отпуска и декретного отпуска, конкретизировались кое-какие нюансы при оформлении рабочего контракта, термины “наемщик” и “наемный” поменялись на “работодатель” и “работник” и т.д.).

Увеличился сам объем трудового кодекса. После акции протеста много чего в нем конкретизировалось и прописалось лучше. Во всех профсоюзах изученных нами предприятий единодушны в том, что новый трудовой кодекс Грузии имеет много недостатков, что он ярко выражено лоялен к работодателю, а не к рабочим, что многое в нем еще под вопросом, но уже то обстоятельство, что из семнадцати поправок парламент учел одиннадцать, говорит о том, что

акция протеста была безрезультатна и если бы не она, новое трудовое законодательство было бы еще более кабальным.

Что касается сотрудничества с разными политическими партиями\силами, это профсоюзы категорически отвергают. Они говорят, что даже во время акции протеста перед парламентом к ним никто не присоединился.

3.3 Рекомендации для вышестоящих профсоюзных органов

Побольше тренингов и семинаров для нижестоящих профсоюзных органов, которые будут способствовать повышению уровня общей информированности. Например, по поводу нового трудового кодекса, обучение юристов, которые будут помогать членам профсоюза лучше сориентироваться в разных юридических нюансах и условиях трудовых договоров.

Забота о том, чтобы члены профсоюзов и сами переориентировались на отношения нового типа. Несмотря на значительные сдвиги в профсоюзе за последние несколько лет, остается впечатление, что функции органа до конца не осмыслены и активистами профсоюза. Например, несмотря на то, что профсоюз теоретически резко дистанцируется от администрации, в некоторых случаях на деле от руководства предприятий все равно ждут определенных привилегий.

В основном, тренинги вышестоящих органов ориентированы на лидеров первичных профсоюзов. Желательно, чтобы в этом процессе больше участвовали простые члены органа, что будет способствовать их информированию и развитию, поскольку иногда члены профсоюза очень зависимы от своих лидеров и существует опасность, что при возможном устранении этих лидеров из профсоюзов, потеряется какой-то опыт и придется его создавать заново.

Профсоюзам как на низком, так и на более высоких уровнях придется работать для увеличения доверия к себе. Для этого желательно проводить большую информационную

работу среди обычных рабочих и использовать в этих целях все возможные средства: например, издание специальных газет или буклетов, чтобы рабочие лучше разбирались в функциях, целях и деятельности профсоюза.

Лидеры первичных профсоюзных организаций, которые работают в той же реальности и рабочих условиях, что и другие, должны больше обращать внимание на местные особенности. Например, не дать работодателю возможность пользоваться типичной ситуацией для страны с низкими доходами, когда рабочие, в первую очередь, просят об увеличении заработной платы, а условия труда считаются второстепенными. Желательно, чтобы в этом плане профсоюз был более продвинутым, чем обычные рабочие и больше исходил из мирового опыта.

Желательно, чтобы вышестоящие профсоюзные органы обеспечили наем юриста во всех первичных организациях. Несмотря на то, что пользоваться услугами юриста вышестоящего профсоюзного органа могут все, местный юрист в случае необходимости сможет моментально реагировать и иметь более яркое и адекватное представление о сложившемся в предприятии положении.

В “Тбилисском метрополитене” профсоюз создал собственный сайт. Желательно, внедрить эту практику и в других профсоюзах, поскольку при систематизации информации профсоюзу легче осмысливать свою деятельность, удачу и недостатки, а в случае необходимости имеет упорядоченную информацию, собрать которую порой бывает нелегко.

4 Профсоюзы современного Кыргызстана: опыт и лучшие практики первичных организаций

Введение

Мало кто в советское время понимал, зачем нужны профсоюзы. Разумеется, они собирали членские взносы, занимались проведением субботников, демонстраций, организацией социалистического соревнования, распределением дефицитных материальных благ (путевки, квартиры, купоны на покупку товаров и т.д.). Также они поддерживали трудовую дисциплину, проводили агитацию, занимались пропагандой и внедрением достижений передовиков труда, клубно-кружковой работой, развитием художественной самодеятельности в трудовых коллективах и т.п. Профсоюзы по типу выполняемых работ превратились по существу в социально-бытовые отделы предприятий и организаций. В чем ещё состояла их функция, объяснить никто толком не мог. Профсоюзы объединяли всех – как рядовых работников, так и руководителей предприятий и были встроены в государственную систему управления с четкой вертикальной иерархией. Свободные и самостоятельные по своей сути профсоюзы при советской системе превратились в бюрократические организации с разветвленной структурой, приказной системой и вертикальной отчетностью.

С развалом Советского Союза профсоюзы лишились многих прав, которые имели в советское время. На них лежал контроль за охраной труда на предприятиях, вопросы оздоровления трудящихся, управление средствами государственного социального страхования - в общем, масса вопросов, которые в условиях рыночной экономики государство берет на себя. Вместе с тем профсоюзы также лишились и права законодательной инициативы. Переход на рыночные отношения избавил профессиональные союзы от

навязанной им роли “приводных ремней партии”, но вместе с тем в определенной степени пошатнул их социально-политический авторитет. В этой связи профсоюзам необходимо было искать иные подходы к решению проблем человека труда, определить свое законное место в политической и общественной структуре суверенного кыргызского государства.

В Кыргызстане идеологически и организационно профсоюзы оказались не готовы к работе в новых условиях. Профсоюзы не смогли в полной мере обеспечить защиту прав работников при массовых увольнениях работников в связи с начавшейся приватизацией и реструктуризацией предприятий, а также в связи с объявлением предприятий банкротами и стали терять свой авторитет. В этот период основное внимание профсоюзами уделяется самоопределению, осознанию своей роли и места, совершенствованию стиля и методов своей работы с учетом перемен, происходящих в стране и установлению независимости от органов государственной власти, политических партий и общественных организаций.

Разговор о профсоюзах в рамках современного Кыргызстана представляется актуальным и интересным. Какими должны быть современные профсоюзы, в которые люди поверят, и будут вступать без административного давления? Как они должны быть организованы, чтобы люди увидели и самым рациональным образом просчитали свои интересы? Чтобы найти ответы на эти вопросы профсоюзы сегодня ищут новые подходы к решению проблем человека труда, перестраивают стиль и методы работы в соответствии с рыночными требованиями, а также следят за изменениями не только в нашей стране, но и во всем мире. Данное исследование направлено на обобщение и анализ накопленного позитивного опыта профсоюзными организациями. Понятно, что его невозможно слепо копировать, но его нужно изучать, анализировать и возможно в разном виде распространять с целью повышения

эффективности деятельности профсоюзных организаций и запуска реальных изменений, которые должны привести к формированию профсоюзов нового типа.

4.1 Описание профсоюзной ситуации в Кыргызстане

Историю профсоюзов Кыргызстана можно разделить на два больших этапа: До (советское время) и После Независимости, когда пошли процессы преобразования во всех сферах жизни.

Изменение структуры экономики и количества занятых по отраслям. Обзор вклада различных отраслей экономики в формирование ВВП Кыргызстана указывает на существенные изменения, которые произошли в современной структуре экономики страны. Значительно увеличилась доля занятых в сельском хозяйстве, а доля занятых в промышленности наоборот стремительно начала падать до 10 %.¹

Анализ статистических данных за период с 1990 по 1995 годы показывает, что численность профсоюзов существенно сократилась. К основным причинам сокращения численности членов профсоюзов можно отнести **структурные преобразования** в отраслях, связанные с приватизацией государственной собственности, перетоком рабочей силы в частный сектор экономики, что было обусловлено **спадом производства**, в результате чего происходило обвальное сокращение численности рабочих на предприятиях, принудительные отпуска без содержания. Одновременно с этим уменьшилось и число членов профсоюзов. Объемы профсоюзных потерь во многом зависели от того, насколько разрушительными в той или иной сфере оказались эти процессы.

Значительные сокращения членской базы произошли в следующих отраслях: машиностроение и приборостроение -

¹ Источник: Национальный отчет по человеческому развитию. 2001 г.

30%, местная промышленность и коммунально-бытовая обслуживание - 33%, электростанции и электротехническая промышленность - 37 %, угольная промышленность -41%, автотранспорт и дорожное хозяйство - 45%, культура - 49%, автомобильное и сельскохозяйственное машиностроение - 53%, геология, геодезия и картография - 56%, строительство и промстройматериалы - 64%. В агропромышленном комплексе число членов профсоюзов сократилось более чем на 156 тысяч. Это сокращение численности связано прежде всего с сокращением темпов экономики по всей республике.

Всего на 1 января 2005 года численность членов профсоюзов составляет 1024900 человек, из них уплачивающих профвзносы 761993 членов профсоюзов. (из материалов VIII Пленума Совета ФПК, 2005 г.).



Следует отметить, что в стране в результате проведения экономических реформ, продолжает сохраняться тенденция снижения общего количества занятых (на 2004г. общее

количество занятых – 503,2 тыс.чел.), хотя темпы ее снижения за последние 8 лет – значительно снизились.

В то же время, согласно статистического учета центральных органов управления профсоюзов (Федерации профсоюзов Кыргызстана), количество членов профсоюза по стране составляет около 830 тыс. чел.



Уровень безработицы и трудовая миграция. За 2004 г. в стране сложился достаточно высокий уровень официальной безработицы, по данным Нацстаткомитета - около 57,6 тыс.чел. или 11,5% к числу всех работающих. По различным экспертным оценкам количество безработных примерно в 2-3 раза больше.

Начиная с 1997г. тенденции увеличения количества официальных безработных значительно уменьшилась.

Относительно возрастной структуры около 60% безработных - люди среднего и старшего возраста, почти 80% из них состоят в браке и являются кормильцами семей, что

вынуждает их искать любую постоянную работу, не взирая на условия труда.

Таким образом, в результате сокращения занятых и увеличения безработицы сложилась следующая ситуация, при которой:

- из-за существующей конкуренции за рабочие места *работники предприятий боятся потерять существующую работу;*

- *данные работники не обращают внимания на нарушения их прав в трудовых отношениях;*

- *потенциальные работники изначально согласны на заниженные требования и условия, выдвигаемые работодателями, в т.ч. заведомо попирающие их трудовые права.*

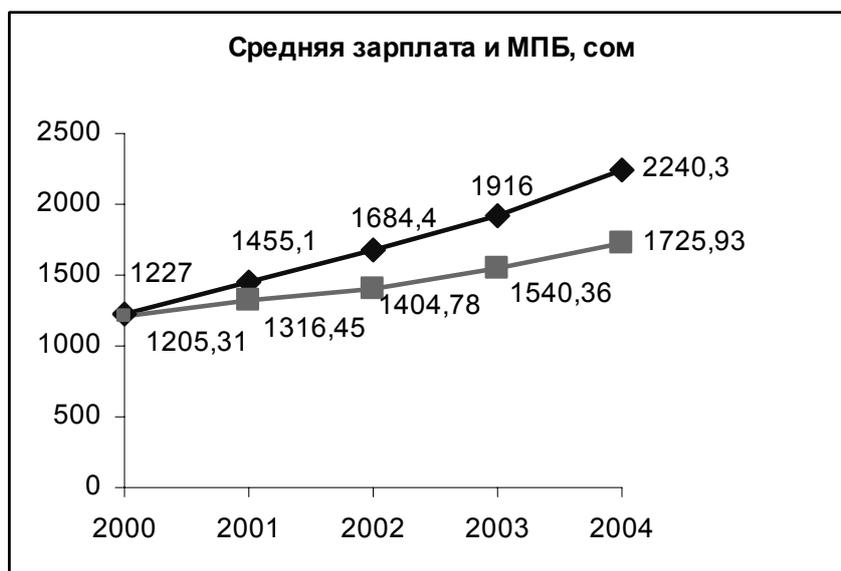
Экономика страны остро испытывает большой недостаток квалифицированных рабочих кадров, большинство которых после закрытия промышленных объектов находятся в России и Казахстане. Только в России по экспертным оценкам насчитывается 0,5 млн. чел, или 10% от всего населения Кыргызстана. Количество трудовых мигрантов с каждым годом увеличивается.

С другой стороны, нарастает приток в города внутренних мигрантов из сельской глубинки, которые устраиваются более всего в сфере торговли, общественного питания, строительстве. Указанная категория работников не обладает достаточными профессиональными навыками, общим образовательным и жизненным уровнем, производственной культурой. Выполняемые ими работы, не требуют особой квалификации, они сознательно идут на плохие условия труда и соглашаются на низкую заработную плату.

Заработная плата и минимальный потребительский бюджет. За период с 2001-05г.г. средняя зарплата имела тенденцию к увеличению, рост, в среднем составил около 15%. В то же время курс сома к доллару растет за этот период на 13,8%.

Для сравнения минимальный потребительский бюджет (на одного трудоспособного) также имеет тенденцию роста, но с менее значительными темпами. Как видно из графика, в 2000 г. средняя зарплата и МПБ были практически равны. В 2004г. объем средней зарплаты превышал минимальный потребительский бюджет примерно на 30%.

Самая низкая зарплата отмечается в сельском хозяйстве. В динамике темпы роста зарплаты наиболее высоки в обрабатывающей промышленности, транспорте и связи, производстве электроэнергии, здравоохранении, госуправлении и образовании.



На данный момент в законодательстве существуют высокие ставки социальных отчислений от фонда заработной платы (29% в Соцфонд). Это вынуждает частные предприятия скрывать истинное количество работников или занижать суммы получаемых доходов официально работающих.

В отличие от них государственные предприятия отличаются большей налоговой дисциплиной – практически все работники официально регистрируются при принятии на

работу и ими уплачиваются полные суммы социальных отчислений.

Необходимо отметить, что за рассматриваемый период существует тенденция к сокращению в ставках социальных отчислений (с 39% до 29%), но все же их высокий уровень до сих пор является неприемлемым для предприятий. В структуре себестоимости, которая сама по себе достаточно высока по отношению к цене, прямые затраты труда являются второй по удельному весу статьёй затрат.

Ставка подоходного налога, удерживаемого с доходов работника, сравнительно низка (10%) и не представляет серьезного бремени для работников и предприятий/организаций.

Условия труда. На большинстве предприятий и в хозяйствах экономики используются изношенное оборудование и устаревшие технологии, которые значительно влияют на условия и безопасность труда, загрязнение окружающей среды. Те предприятия, которые все-таки приобретают оборудование, ориентируются, прежде всего, на ценовой фактор, а не на производственные требования (надежность, безопасность, ремонтпригодность и пр.)

Государственные предприятия и учреждения также испытывают аналогичные затруднения благодаря ограниченности выделяемых бюджетных средств, вызванных слабым ростом реального сектора, дефицитом бюджета страны и огромному внешнему долгу (около 2 млрд.долл. или 400 долл. на каждого жителя).

Форма собственности и менеджмент предприятий. В государственных организациях/предприятиях с государственной долей имущества руководители назначаются правительственными органами. Преимущественно этот тип руководителей имеют опыт управления, стандартный для советского времени. Как правило, зрелого возраста, используют авторитарный стиль руководства и к профсоюзам по старинке относятся, как к социальному подразделению предприятия.

Аналогичная ситуация в сфере управления присутствует и среди большинства руководителей предприятий частного сектора. Но здесь причиной выступает не предыдущий «авторитарный» опыт, а целевая установка собственников на получение быстрой прибыли, жесткий контроль над расходами, и, соответственно, отсутствие желания заниматься вопросами труда. Руководители, как правило, не заинтересованы в создании профсоюзов.

В то же время есть руководители бизнес-предприятий, которые достаточно успешно внедряют современные методы управления. Это, как правило, руководители либерального толка, имеющие растущие и успешные в финансовом отношении предприятия, применяющие инновационные технологии.

«Мы скоро поняли, что нужно вкладывать в людей. Стали посылать людей на обучение за наш счет, повышать зарплату, оборудовать их рабочие места и пр. Это обернулось преданностью к предприятию и большим усердием в работе...», президент фирмы «Кыргызконцепт».

На таких предприятиях положения трудового законодательства, как правило, находят отражение в культуре организации, обсуждаются детально при трудоустройстве и далее в процессе осуществления работы. Руководство охотно идет на компромисс с условиями, выдвигаемые работниками, изыскивает средства для их удовлетворения. Чаще всего, подобные организации относятся к категории средних предприятий.

«Я всегда стараюсь выслушивать мнение работников о своем рабочем месте, вознаграждении за труд, условиях труда и пр. Мы принимаем меры по их удовлетворению. Иногда даже в ущерб краткосрочным задачам предприятия. Но в этом - залог нашего успеха.». Промышленная Группа «Форум».

Социальное партнерство. В Кыргызстане закон о социальном партнерстве был принят в 2002 году. Однако формирование рассматриваемого социального института в

Кыргызстане, в отличие от западных обществ, шло сверху, по существу, при отсутствии серьезно разработанной концепции социального партнерства применительно к национальным условиям. К настоящему времени, не смотря на существование ряда объединений предпринимателей, интересы работодателей в социальном диалоге выражает Конфедерация работодателей. Проблема отсутствия достаточно представительного союза работодателей весьма актуальна, что нивелирует некоторые принятые решения социальных партнеров. В настоящее время реальный работодатель фактически остается за рамками социального диалога. Работа по выстраиванию вертикальной структуры социального партнерства и расширению сферы действия соглашений различного уровня только началась. Однако позиция данных защитников интересов работников формируется в аппарате центральных органов профсоюзов, а не на основе комплексного анализа мнений «первичек», совместного выявления приоритетных проблем и выстраивания эффективных решений.

Коллективные договора. Анализ статистических данных за 2000-2004 годы показывает, что с каждым годом растет количество заключаемых коллективных договоров. Удельный вес заключенных договоров к общему количеству профсоюзных организаций за 2004 год составляет 89, 3 процента.

По оценке специалистов Федерации, оставшаяся часть предприятий неохваченные коллективными договорами являются: хозяйственные субъекты, в которых малочисленность профсоюзов или их отсутствие не позволяет заключать коллективные договоры.

Но есть и субъективные причины в осуществлении более эффективного сотрудничества и коллективно-договорного регулирования. Во-первых, это предприятия, работающие в теневой экономике. Во-вторых, низкая правовая культура определенной части предпринимателей.

Несмотря на указанные минусы, высокий процент заключаемых договоров объясняется тем, что работодатель осознает необходимость заключения договора в своих интересах. В договоре определяется перечень социальных гарантий, по выполнению которых работодатель берет обязательства.

В 2004 году принят Закон «О коллективных договорах». Согласно этого закона, для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на паритетной основе образуют полномочную комиссию (орган). Показателями эффективной работы по заключению коллективных договоров являются конкурсы, проводимые Федерацией профсоюзов. Так, в 2002 году первичные профсоюзные организации, территориальные и отраслевые объединения профсоюзов приняли массовое участие в Общереспубликанском смотре на лучшую постановку работы по социальному партнерству. Результатом стало, что более 60 процентов всех соглашений содержат обязательства по повышению заработной платы, улучшилось их содержание и качество. По итогам конкурса 2002 г. 36 первичных профсоюзных организаций добились наиболее успешных показателей и результатов деятельности в организации социального диалога трипартизма. Первичные профсоюзные организации практически во всех отраслях добились включения в колдоговора стопроцентной оплаты первых пяти дней по больничным листам за счет работодателей. Ведется активная работа с работодателями по проведению обязательных медицинских осмотров работников организаций, предприятий.

При заключении коллективных переговоров, первичные профсоюзные организации обращают внимание на решение следующих вопросов, связанных с обеспечением:

- прав трудящихся на достойную оплату труда,
- полной и продуктивной занятости,
- трудовых прав работников,

охраны труда, здоровья, санаторно-курортного лечения и отдыха работников,

прав и гарантий женщин и молодежи,
недопущения использования детского труда,
прав и гарантий деятельности профсоюзов.

Менеджмент профсоюзов. Руководство органов управления профсоюзами за все годы практически не менялось. Высок средний возраст управленческого состава. На сторонний взгляд, внутри профсоюзов вообще не происходит никакого движения. Может, и хорошо, что работают одни и те же лидеры еще с советских времен, а может, все-таки нужен свежий приток сил. Профсоюзы остаются достаточно закрытой и консервативной организацией. Основным источником доходов профсоюзов являются не членские взносы, что позволяет бездействовать в отношении своих членов, а управление профсоюзной собственностью (порой неэффективное и непрозрачное). Многие приоритеты профсоюзов Кыргызстана совпадают с целями государственной программы социальной защиты, что также позволяет профсоюзам бездействовать, не концентрироваться на стратегических целях и задачах. Если с точки зрения организационной структуры взглянуть на отраслевое профдвижение то нельзя не заметить, что оно практически осталось "привязанным" к профкарте бывшего СССР, схеме прежнего отраслевого управления. Практически таким же осталось и количество отраслевых профсоюзов. Кое-где оно даже возросло за счет создания новых профсоюзов. А между тем, сегодня мы имеем принципиально другую экономику, совершенно иные хозяйственные и управленческие структуры, стершиеся прежние отраслевые границы, перепрофилированные предприятия.

Таким образом, принципы создания и функционирования системы профсоюзов, унаследованные из прошлого, стиль управления являются главным тормозом развития профсоюзного движения в стране. Как любая саморегулируемая организация профсоюзы не могут быть

закрытыми, они должны соответствовать текущей динамичной среде, в которой постоянно происходят политические, экономические, социальные изменения. Причем, изменения также происходят в трудовых потребностях самих работников. Не реагирование организации может привести к тому, что она станет полным аутсайдером. Принцип формирования системы профсоюзов «сверху-вниз», используемый традиционными профсоюзами, также неприемлем для нынешних реалий. В окружающей среде могут появиться организации, способные предложить большой спектр качественных услуг.

4.2 Позитивный опыт и инновационные практики деятельности первичных профсоюзных организаций

Все профсоюзы условно можно разделить на две категории: на тех, кто способен воспринимать новое, могут эволюционировать, применяют инновационные практики в своей работе и на тех, кто не хочет изменяться, придерживается консервативных методов работы, с которыми пока говорить не о чем. В данной главе сделана попытка обобщения опыта профсоюзных организаций, относящихся к первой категории. Но прежде чем описывать положительный опыт и практики первичных профсоюзных организаций, необходимо определиться с применяемой терминологией исследователями. Под традиционными первичными профсоюзными организациями понимаются профсоюзы, входящие в состав Федерации профсоюзов Кыргызстана. Далее, в тексте, приставка «традиционный» означает лишь принадлежность к системе, но не стиль и методы работы.

Независимые профсоюзы – это те профсоюзы, которые не входят в Федерацию профсоюзов. Их – очень мало, они разобщены, но они функционируют и сегодня реально

обеспечивают продвижение и защиту интересов наемных работников.

4.2.1 Организация новых профсоюзов.

К позитивному опыту можно отнести опыт создания независимых и новых профсоюзов, которые созданы снизу, исходя из потребностей и инициатив его членов, а также процессы самоорганизации и вовлечения новых членов. К новым принципам, появившимся в деятельности независимых и новых профсоюзных организаций можно отнести:

- Независимость от центральных органов профсоюзов;
- Ориентированность на реальные нужды членов;
- Добровольность членства;
- Принятие на себя ответственности;
- Доведение дела до результата.

Независимость от центральных органов профсоюзов.

Независимые профсоюзы можно подразделить на две группы. К первой группе относятся Рабочий профсоюз железнодорожников, который выступает как единственный альтернативный профсоюз. Он не отчитывается и не перечисляет никаких финансовых средств в вышестоящие органы профсоюзов и сам решает все возникающие вопросы и проблемы с администрацией, используя разные рычаги, включая митинги и акции протеста. На вопрос «назовите самые главные отличительные черты вашего профсоюза от других членов профкома» отвечают: «защита интересов рабочих, соблюдение принципа справедливости, гарант интересов ИТР и рабочих».

В соответствии с договором администрацией признано полномочное представительство «Рабпрофсоюз» наряду с традиционным профсоюзом в коллегиальных органах ГП "НК "Кыргыз темир жолу", а также при заключении нового коллективного договора. Дирекция содействует укреплению и развитию социального партнерства на демократической основе, включая неприменение

дискриминационных мер в отношении работников по признакам принадлежности к различным профсоюзным организациям.

Ко второй группе относятся профсоюзы, которые ранее состояли в Федерации профсоюзов, но в настоящее время вышли из их состава и работают самостоятельно. Причиной выхода явилось неудовлетворенность работой вышестоящих органов и их услугами, а также излишняя опека и вмешательство в дела «первички». Этот процесс набирает силу.

Профсоюзы этой группы не входят в структуру вышестоящих профсоюзных органов, не подотчетны им, но продолжают поддерживать с ними *партнерские* отношения (участвуют на конференциях/съездах и акциях как наблюдатели, предоставляют некоторую информацию, проводят совместные мероприятия), иногда обращаются за консультациями и рекомендациями. Надо отметить, что обе стороны не конфликтуют и признают друг друга.

Указанная группа профсоюзов даже создают объединения независимых профсоюзов¹. К этому типу профсоюзов принадлежат профсоюзы АО «Дастан», ГАО «Кыргызтелеком».

Необходимо отметить, что в профсоюзах первого типа инициатива создания независимого профсоюза исходила непосредственно от *самых рабочих*, тогда как в профсоюзах второго типа активность проявили *руководители «первичек»* или объединенных профсоюзов (если предприятие - крупное).

Другие отличительные характеристики независимых профсоюзов:

Ориентированность на реальные нужды работников. На основе рассмотрения и анализа поданных жалоб/заявлений в ущемлении интересов работников разрабатываются конкретные планы последующих и немедленных действий профкома.

¹ Профкомы Горнорудного комбината, ГАО «Кыргызгаз» и механического завода им.Ленина организовали Объединение независимых профсоюзов.

*«Мы сейчас стараемся работать на качество, а не количество, хотя хотели сначала поработать на членскую базу, но поняли, что для того, чтобы рабочие поверили в новый профсоюз нужно время и нужна **реальная** деятельность по защите их прав. Мы никого не заставляем, люди сами приходят к нам помощью»*

Руководить профкома вагонного депо Кыргызской железной дороги.

Добровольность вступления.

«Мы на Телекоме ознакомливаем вновь устраивающихся на работу со списком льгот и они сами принимают решения о вступлении в профсоюз».

Председатель профкома Телекома.

Раньше профсоюз АО «Дастан» назывался профсоюзный комитет непосредственного обслуживания при федерации профсоюзов. Сейчас профсоюз не входит в центральный или республиканский комитет, а напрямую работают с федерацией профсоюзов (в отличие от первичных профсоюзов, работающих по отраслевым соглашениям). Профсоюз завода не вошел не в одну отрасль промышленности, хотя было много предложений. На одном из съездов профсоюзов, профсоюз ОАО «Дастан решил работать независимо.

«Мы никого не заставляем вступать, люди сами приходят к нам за помощью...Потом, убедившись, что мы реально помогаем, вступают...Говорят, что надо реформировать систему профсоюзов, что надо лицом повернуться к рабочим, но это все из области фантастики, ничего этого не будет, пока сами рабочие не создадут свой профсоюз, и не будут бороться за свои права.

Член профсоюза железнодорожников

«У нас на станции Бишкек- I среди диспетчеров есть переработки, в три смены уже работаем больше месяца, естественно нужно или давать дополнительный отдых или доплачивать. Но администрация находит кучу доводов, чтобы ничего не изменять. Я решила пойти в «докеновский»

профсоюз за правдой. Он дал мне в руки документы и вместе с ним мы составили заявление и затем с ними я пошла в администрацию. В результате, теперь рабочие получают надбавку, а меня сократили, под предлогом производственной необходимости и ненужности моей должности. Я понимаю, за что я поплатилась. Но теперь я думаю **выйти из старого профсоюза, в котором я состою больше 30 лет и вступить в новый**. Старый профсоюз – это «марионетка» в руках руководителя. Лидеры профсоюзных организаций сидят там более 15 лет. Эти профсоюзы и их методы работы изживают себя. Также я думаю организовать первичку рабочего профсоюза в своем подразделении. Я долго думала и теперь понимаю, что именно этот профсоюз может защитить мои рабочие интересы» (из интервью с потенциальным новым членом Рабпрофсожа).

Принятие на себя ответственности за деятельность в области защиты прав рабочих.

«Мы действительно рабочий профсоюз, мы знаем все проблемы наших рабочих. Мы стали ходить с гордо поднятой головой и поняли, что только мы сами можем навести порядок на железной дороге, и мы сами **ответственны** за свою судьбу».

Эрнис Докенов, рабочий профсоюз железнодорожников

Ориентация независимых профсоюзов на *справедливое* решение вопросов, опирающееся на неукоснительное соблюдение законодательства стало основной нормой в их деятельности. При защите интересов работников и собственных прав профсоюзы опираются на положения колдоговора, Трудового и Гражданского кодексов, законов о профсоюзах и некоммерческих организаций и прочих нормативных правовых актов, требуют от администрации следования букве закона, контролируют его выполнение.

Еще одним значительным отличием независимых и новых профсоюзов выступает принцип *обязательного доведения до результата* любой жалобы и заявления работника, независимо от остроты спора/конфликта, его

продолжительности, взаимоотношений между работником и администрацией и пр..

Независимые и новые профсоюзы вынуждены самостоятельно повышать уровень правовых знаний, тщательно изучать нормативные правовые акты, касающиеся сферы труда, т.к. они сами защищают собственные и права рабочих в спорах с администрацией, при этом добиваются существенных успехов. Это придает им большей уверенности в своих силах, накапливается опыт работы с нормативными актами, повышается практика использования норм законодательства и его толкование.

*«Я в то время сам не понимал, и не знал, что есть реальные механизмы, которые позволяют, не выходя из рамок правового поля в соответствии с Законом о профсоюзах, создать действительно рабочий профсоюз. Мы вообще не знали законы, но потом начали изучать, оказывается законы у нас хорошие, только нужно добиваться, чтобы они работали и исполнялись. Например, задерживают зарплату, я достаю Закон о задержке заработной платы, а этот закон вышел, оказывается еще в 2003 году, и начинаю в соответствии с ним защищать своих рабочих». .
Председатель «Рабпрофсоюз».*

Ограниченный доступ к внешним ресурсам, небольшая членская база и небольшой штат профкома вынуждает их выбирать наиболее востребованные участки работ, выстраивая их в определенной последовательности. Профсоюзы изучают опыт прошлых споров и конфликтных ситуаций, выявляют наиболее типичные вопросы, по которым обращались к ним рабочие, стараются их приоритизировать, исходя из ресурсов профкома.

Сначала мы хотим заняться вопросами улучшения условий труда: надо наладить вентиляцию, установить аппараты газ-воды, спецодежда и пр. Потом, займемся вопросами повышения зарплаты – для этого надо нам подготовиться. Затем уже, будем работать над вопросами собственности

(пансионат), улучшения условий отдыха рабочих. .
«Рабпрофсоюз»

Независимые профсоюзы получили опыт в практике **судебной защиты прав** самих профсоюзов **собственными силами**, не прибегая к помощи центральных профсоюзов

4.2.2 Организация профсоюзов при враждебном отношении работодателей.

Независимый рабочий профсоюз железнодорожников - первый и пока последний независимый рабочий профсоюз официально зарегистрирован в 2004 году. Образование организации стало реакцией рабочих железнодорожников на пассивную и неэффективную деятельность действующего традиционного профсоюза. Еще в 2001 году группа рабочих в количестве 50 человек, выйдя из членов традиционного Профсоюза железнодорожников и транспортных строителей КР, организовали общественное объединение «Защита прав железнодорожников» с целью остановки «беспредела», вызванного деятельностью бывшей администрации кыргызской железной дороги. Однако, практика показывала, что общественному объединению в соответствии с Законом «Об общественных организациях» не хватало некоторых полномочий по представлению и защите интересов рабочих перед администрацией. И в июне 2004 года проходит учредительная конференция республиканского отраслевого объединения профсоюзов «Рабпрофсоюз», которая утверждает устав организации и избирает Председателя и Центральный комитет Рабочего профсоюза железнодорожников. В настоящее время на железной дороге работают одновременно два профсоюза, которые конкурируют друг с другом.

Рядовых членов профсоюза и рабочих не устраивало, что в деятельности органов управления профсоюзами практически ничего не меняется на протяжении многих лет. Устоявшиеся стереотипы в мышлении и поведении не позволяли задать нужный тон и конкретные стратегические направления работы всей системе профсоюзов.

Рабочие, после многочисленных обращений к руководству, осознали, что проводить переговоры о незаконных увольнениях, улучшении условий работы и повышения оплаты труда, поодиночке с существующей администрацией, не имеет смысла и перспектив, им нужна объединенная сила, к мнению которой будет прислушиваться администрация. Рабочие также быстро поняли, что не получают помощи от «традиционных профсоюзов», приспособившихся к политике работодателей и центральных профсоюзов.

Новый профсоюз не устраивало следующее:

послушное следование действующего профсоюза интересам государства и работодателя,

неспособность действующего профсоюза противостоять разбазариванию собственности, незаконным увольнениям и невыплатам заработной платы рабочим

застой, образовавшийся в раздутой структуре¹ и кадрах профсоюзов,

слабая связь и ресурсная помощь «первичкам» со стороны центральных органов профсоюза.

На первоначальном этапе, оказавшись один на один с администрацией, без поддержки рабочие ничего не смогли добиться. Но это послужило им хорошим уроком, т.к. они быстро усвоили, что никто не заинтересован в решении их проблем, только они сами несут ответственность за себя и свое будущее. И их самоорганизация стала залогом их успеха. Лидером этой организации, по мнению членов рабочего профсоюза, должен был быть только рабочий, человек, знающий всю подноготную физического труда и зависимое положение рабочих – в этом твердо были убеждены члены рабочего профсоюза. И они избрали руководителем

¹ В структуре системы профсоюзов насчитывается, кроме Федерации и центральных республиканских комитетов, 45 областных комитетов профсоюзов и областных советов председателей отраслевых профсоюзов (прим. - в стране всего 7 областей); 207 горкомов, райкомов профсоюзов и советов председателей отраслевых профсоюзов, 8 320 первичных профсоюзных организаций.

«первички» - рабочего вагонного депо, который отличался активностью, организаторскими способностями и умением постоять за себя и других работников в спорах с администрацией. На данный момент количество членов рабочего профсоюза составляет более 400 человек. В параллельно существующем «традиционном» профсоюзе - на учете состоит более 4000 чел. Членство в новой организации построено на демократических принципах. Оно носит принципиально заявительный характер. Каждый человек лично пишет заявление о вступлении, но прежде заявление о выходе из традиционного. Но, поставив так вопрос, новые лидеры профсоюза сами оказались в интересном положении. Дело в том, что никто не писал заявлений о входе в старый профсоюз, их зачисляли автоматически при приеме на работу.

4.2.3 Создание профсоюзов вместе с работодателем.

К новым профсоюзам относится другой прототип современных профсоюзных организаций, которые отражают не только трудовые интересы его членов, но и работодателей, их можно определить как «квази-профсоюзы». Например, Объединенный Профсоюзный Комитет «Дордой», который в классическом понимании не является профсоюзом и в настоящее время ведет свою деятельность больше как ассоциация предпринимателей. С момента своего создания он сразу вошел в отраслевой комитет работников торговли, потребкооперации и других форм предпринимательства Федерации профсоюзов.

Наш Профсоюз объединяет частных предпринимателей, работающих на рынке «Дордой», также в него входят реализаторы, тачкисты, служба безопасности и рабочие рынка. Мы объединились для того, что защитить их интересы перед администрацией рынка. Нашу организацию называют: «Свой среди чужих, чужой среди своих». Мы и не профсоюз, и не ассоциация. Но в любом случае мы самоорганизованная членская организация, построенная на

демократических принципах, имеющая свою структуру и лоббирующая свои интересы не только перед государством, но и перед администрацией рынка. На первых порах мы защищали интересы все, работающих на рынке, но сейчас мы пришли к пониманию, что будем работать и представлять интересы только тех, кто является членом нашей организации и оплачивает членские взносы, которые составляют 20 сомов в месяц.. 50% взносов мы сдаем в Федерацию профсоюзов взамен члены нашей организации получают путевки на летний отдых.

Председатель Объединенного Профкома «Дордой»

Профсоюз «Дордой» был создан в 1997 году в целях защиты экономических интересов собственников бизнеса, а также работников - реализаторов и рабочих рынка, торгующих и работающих на торгово-рыночном комплексе «Дордой», перед государственными органами (в первую очередь, налоговой инспекцией) и администрацией рынка. Благодаря убедительным переговорам с местными властями, администрацией рынка лидерам профсоюзов удалось добиться введения патента (фиксированной ставки налога) на торговлю. Создалась уникальная ситуация: несмотря на то, что патентная система разрушает основы существования профсоюзной организации, численность членов профсоюза рынка возросла. Сегодня членов профсоюза насчитывается около 3000 человек, из них 30 % составляют наемные работники. Усиление позиций данного профсоюза наступило, после того, как налоговая инспекция решила волевым методом принудить реализаторов и собственников установить кассовые аппараты при расчетах с клиентами. Профсоюзы выступили единой и консолидированной силой и отстаивали права торгующих. На данный момент в профсоюзе сложилась определенная структура, порядок взаимодействия между его руководством и членами, определены функции и задачи профсоюза, а также налажена система добровольного взимания членских взносов, которая осуществляется наличным способом.

Несомненно, профсоюз «Дордой» представляет интерес для развития профсоюзного движения, т.к. он объединяет не только собственников, но и реализаторов и рабочих, т.е. наемных работников, которые еще пока неохотно идут в профсоюз. Они не понимают, что именно через него они могут лоббировать повышения размера заработной платы, обеспечения нормальных условий труда и решения своих трудовых споров с работодателем.

4.2.4 Новый подход к старым функциям профсоюзов

Профсоюзные организации все больше приходят к пониманию, что им нужны кардинальные перемены в своей работе. Другое дело, что в осмыслении и анализе того, что происходит вокруг и на предприятиях, а также принятии адекватных мер им пока не хватает знаний и практического опыта. Это понимание достигается за счет проведения инновационного обучения, которое нацелено на осмысление того, что такое профсоюз и для чего он нужен, в какой среде он функционирует, что происходит в самих «первичках», кто является реальной основой профсоюзов. Отраслевые профсоюзы принимают участие в тренингах¹, проводимых донорскими организациями, где они имеют возможность задуматься над ролью профсоюзов в современных условиях, выявить ресурсы, определить проблемы и разработать собственные стратегии дальнейшего развития.

«Я считаю, реформа профсоюзам нужна на всем уровнях: первичном, отраслевом и на уровне Федерации. Если в советское время правила всем партия, то сейчас в рыночное время отношения стали другие. На первичном уровне лидер профсоюза не может защитить сотрудника, потому что он зависим от работодателя. Поэтому здесь положение первичного профсоюза надо изменить. Что касается отраслевого уровня, еще с советских времен сохранилось 22

¹ Тренинги, проводимые в рамках проекта глобальных профсоюзов «Модернизация и стратегическое планирование профсоюзов»

отраслевых профсоюзов, а сейчас министерств только 13 и мы с ними заключаем тарифные соглашения. И возникают большие проблемы в реализации этих соглашений. К примеру, мы заключаем отраслевое тарифное соглашение с министерством промышленности, а профсоюзы разбросаны, нам надо как-то, наверное, объединяться, в общем, структуру надо менять. На уровне Федерации должен быть пересмотрен устав, сегодня он несовершенен, надо посмотреть насколько он соответствует реалиям нашей жизни»

Председатель профсоюза машиностроения.

Профсоюзы начинают понимать, что нужно повышать мотивацию и заинтересованность в профсоюзной работе, необходимо менять методы работы, реально отвечать на нужды своих членов. Лидеры первичных организаций начинают артикулировать проблемы, сдерживающие развитие профсоюзов, предлагать новые концепции и соответствующие стратегии поведения центра и «первичек» в изменившихся условиях, новые возможности, открывающиеся перед ними, обозначать новые пути и виды деятельности. Главный вопрос, который они задают себе: куда же двигаться дальше профсоюзам страны и каким образом? Что делать «первичкам» в изменившихся условиях?

«В профсоюзах на сегодня одна из острейших проблем – это сохранение имеющейся профсоюзной собственности. Общеизвестно, чтобы осуществлять какую-нибудь деятельность необходимо иметь материально-техническую базу, какие-то средства. Кыргызским профсоюзам досталось хорошее наследство с советских времен, но, к сожалению, в последнее время эта недвижимая собственность продается, отчуждается, передается безвозмездно в частное владение. И это происходит с молчаливого согласия руководства Федерации. Те объекты, которые были, таким образом, проданы, противозаконно назад не возвращаются, есть отдельные случаи, но это не по инициативе руководства Федерации, через судебные органы по заявлению других лиц. Я

призываю членов профсоюзов противостоять этому, чтобы эти процессы были приостановлены, чтобы не допускать дальнейшей распродажи профсоюзной собственности и приложить все усилия по возвращению незаконно проданной, переданной, отчужденной недвижимой собственности профсоюзов»

Председатель профсоюза работников лесных отраслей КР.

Изучение потребностей членов профсоюза и диверсификация услуг. Одна из основных причин обеспечивающих прочность положения любой самоорганизованной организации является решение проблемы мотивации ее членства. Люди должны понять, что такое профсоюз, что это ни какая-то управленческая структура над ними, и это не благотворительная структура, которая оказывает материальную помощь и раздает путевки. Надо, чтобы люди поняли, что профсоюз создают они сами, если хотят себя защитить.

Перекачка значительной части потенциальной профсоюзной базы из традиционных сфер экономики в сферу малого и среднего бизнеса, частных, совместных и иностранных предприятий, в неформальный сектор экономики требуют инновационных методов работы и более либеральных стилей управления со стороны профсоюзных организаций. Становится необходимым выработка новых принципов работы. Сегодня в Кыргызстане количество неформально работающих превышает количество формально работающих и профсоюзам становится неважным формально или неформально, легально или нелегально работает человек, главное, что он наемный работник и работает, а значит необходимо организовать защиту его интересов. Например, профсоюз рынка «Дордой». Хотя этот профсоюз пока включает и собственников, и реализаторов, и по сути деятельности организация больше похожа на ассоциацию предпринимателей, чем на профсоюз. Профсоюз «Дордой» возник в большей степени по инициативе реализаторов, т.е.

наемных работников, которые, объединившись со своими работодателями, выступили против введения налоговой инспекцией кассовых аппаратов на рынке, понимая, что их введение приведет к снижению их уровня заработной платы. Следующим шагом действий стало инициирование сбора членских взносов для решения своих проблем и реализации своих собственных интересов, уже отличных от интересов работодателя, например улучшение условий труда – проведение освещения на рынке, вывоз мусора, обеспечение охраны, решение социальных вопросов реализаторов – лоббирование патентной деятельности на розничную торговлю и социальных страховых поясов.

К числу интересных инноваций в работе «первичек», кроме традиционной раздачи путевок, матпомощи, проведении конкурсов, принадлежит идея проведения *аттестации рабочих мест*¹. Основной целью данного мероприятия является забота о сохранности здоровья рабочих посредством приведения устаревших технических норм и правил в соответствие с существующими условиями рабочего места. Инициаторами данной работы выступили именно сами «первички», по требованию рабочих. С их стороны последовало обращение в отраслевой профсоюз, те обратились в соответствующие органы (технадзор, санэпидемстанция, инспекция по труду и пр.) и была создана комиссия по оценке рабочих мест. Контрольные замеры параметров рабочего места были проведены с участием инспекторов соответствующих служб и РК профсоюза, затем – данные были закреплены в соответствующих регламентирующих технико-нормативных документах (списки по вредным условиям работы, список надбавок и пр.).

Активизация работы по коллективным договорам. Раньше, при разработке коллективных договоров профсоюзы автоматически переписывали положения Трудового кодекса. В последнее время, профсоюзы с учетом специфики

¹ Впервые проведена на предприятии «Кумтор» год назад.

производства дорабатывают статьи коллективных договоров и их приложения, вносят больше прав, чем даже закреплено в Трудовом Кодексе¹ (например, администрация обязана перечислять взносы на счет профсоюзов и за каждый день просрочки выплачивается пени), обсуждают с администрацией, и настаивают на своем варианте. При этом, профсоюзы более активно стоят на позиции защиты интересов работников. Привлекаются специалисты-консультанты из отраслевых профсоюзов для оказания помощи в разработке коллективных договоров.

Приход инициативных и независимых профсоюзных лидеров. В некоторых профсоюзах к руководству приходят более молодые и активные лидеры. Например, в республиканском профсоюзе машиностроения соотношение между «старыми» и «молодыми» лидерами «первичек» составляет около 50%.

Это – люди среднего возраста, обладающие такими чертами как инициатива, умение сплотить вокруг себя людей, организовать их работу. Но, пожалуй, главным достоинством новых лидеров является желание изменить работу «первичек», помочь работникам в защите их прав, поднятии имиджа профсоюзов как организации, создающейся самими работниками и для службы их интересам.

С другой стороны, новым лидерам явно не хватает определенных знаний и умений по стратегическому и операционному управлению профсоюзными организациями, управлению ресурсами, налаживанию эффективных партнерских отношений с администрацией, центральными профсоюзами и государственными органами.

Партнерство и сотрудничество с администрацией, а не конфронтация интересов, *поиск компромиссных решений*, а не открытое столкновение – такой подход стараются

¹ Например, в некоторых колдговорах указывается, что администрация обязана своевременно перечислять процент от членских взносов и за каждый день просрочки уплачиваются пени. Или зарплата работникам профкома уплачивается из средств администрации.

использовать традиционные «первички» в своей деятельности. Эти усилия поддерживаются и отраслевыми профсоюзами. «Мы стараемся не доводить дело до суда, решаем вопросы на месте, если надо, привлекаем наших специалистов или собираемся вместе и решаем ситуацию с руководством. В большинстве случаев стараемся уладить дело, не доводя его до судебного разбирательства» - говорит представитель отраслевого профсоюза.

Данная позиция не означает, что профсоюзы идут на уступки администрации, она свидетельствует о желании «первичек» проанализировать проблемы в режиме диалога и обсуждения, которые предполагают генерирование различных решений, и выбор наиболее оптимального из них.

В тех же случаях, когда налицо факт прямого нарушения прав работников, профсоюзы настаивают на отзыв незаконного решения.

Свидетельством повышения авторитета профсоюзной организации являются факты *вступления членов администрации в члены профсоюза* (главный бухгалтер и директор по финансам АО «Дастан» самостоятельно изъявили желание вступить в профсоюз). Такое членство, во-первых, позволяет профсоюзам использовать их потенциал и информированность при решении спорных вопросов (в случае с АО «Дастан», по финансовому состоянию предприятия, суммам заработной платы, вознаграждениям и т.д.). Во-вторых, помогает администрации по-другому взглянуть на проблемы, которые решают профсоюзы, увидеть перспективы вложения инвестиций в трудовые ресурсы и оценить их отдачу, и, возможно, активно вовлечь членов администрации в работу комиссий и расширить спектр услуг профсоюза по защите интересов трудящихся.

4.2.5 Новые профсоюзные практики.

Опыт в реализации международных проектов и партнерство с профсоюзами других стран позволяет профсоюзам Кыргызстана:

Совершенствовать организационное развитие и запускать некоторые структурные изменения участвующих в своих организациях;

Улучшать свои управленческие, организационные, стратегические и административные навыки

Усилить внутреннюю демократию и независимость профсоюзов

Искать новые формы и методы работы

Так, в реализации проекта «Модернизация и стратегическое планирование профсоюзов», осуществляемый при поддержке международных профсоюзных организаций, участвуют 10 отраслевых профсоюза, причем 9 из которых являются членами Федерации профсоюза КР. Это профсоюз работников культуры, профсоюз работников госучреждений, профсоюз работников АПК, профсоюз работников пищевой промышленности, профсоюз работников торговли, профсоюз работников энергетики, профсоюз работников лесной отрасли, профсоюзы строителей и работников промстройматериалов, профсоюз работников коммунального хозяйства и муниципальных служащих. Один является независимым профсоюзом работников Телекома.

Цель проекта - оказание помощи профсоюзам, чтобы они эволюционировали так, что были бы способны выполнять свою миссию сегодня в реальной обстановке этих стран, обстановке рынка, перехода к рынку, в обстановке изменения менталитета населения». Руководитель проекта.

Отбор профсоюзов для участия в проекте осуществлялся международными профсоюзами. Основная цель проекта – это развитие учебных навыков профсоюзов, оказание технической помощи в разработке и осуществлении стратегии модернизации в отобранных профсоюзах, повышение понимания необходимости запуска стратегических процессов и организационного развития в профсоюзах. Главным в проекте является информационно-обучающий компонент, который предполагает совместное определение проблем в своей профсоюзной организации, выявление приоритетов

развития, поиск решения проблем посредством проведения обучения тренеров из числа профсоюзных работников и дальнейшая диссеминация знаний. Для каждой организации подготовлено по 3 тренера-инструктора, которые проводят собственные занятия на уровне своих предприятий и организаций.

Профсоюзы Кыргызстана активно сотрудничают с МОТ и содействуют ратификации конвенций МОТ в Кыргызстане. Интересен опыт профсоюза работников АПК по ратификации конвенции МОТ по охране труда в сельском хозяйстве. При поддержке Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии совместно с Государственной инспекцией труда КР была разработана обучающая программа «Совершенствование практики труда в процессе развития местных сообществ», выпущены 6 специальных пособий по охране труда в сельском хозяйстве на русском и кыргызском языке, которые раздавались бесплатно фермерам и крестьянам. В рамках проекта было проведено 4 региональных семинара, на которых подготовлено по 20-30 преподавателей, из числа профсоюзных работников и в каждом айыл-окмоту проведена работа по охране труда в сельском хозяйстве. Также был реализован проект МОТа о запрещении наихудших форм детского труда в табачной отрасли, который охватил Ноукатский район Ошской области и Алабукинском район Джалал-Абадской области. Основная его идея - повышение уровня доходов семьи через мобилизацию в группы взаимопомощи и организацию доступа к микрокредитам, что позволит освободить работающих детей, которые сегодня используются в этой отрасли. Было создано около 60 групп взаимопомощи. Для получения беззалогового микрокредита профсоюзы выступили гарантом. Все члены групп взаимопомощи являлись членами профсоюза работников АПК.

4.2.6 Создание профсоюзов на иностранных предприятиях.

Безусловно, тот факт, что там, где профсоюзы уже созданы на иностранных предприятиях – само по себе позитивное явление. Связано это с тем, что, в целом, иностранные компании чувствуют себя достаточно вольготно в стране. Заручившись поддержкой со стороны государственных органов, они часто не соблюдают налоговое, экологическое, трудовое и пр. законодательство, прикрываясь различными межправительственными соглашениями и договорами. Последние, в свою очередь, были составлены при явном попустительстве чиновников и вступают в противоречие с действующими НПА, в т.ч. в сфере трудовых отношений.

Иностранные инвесторы, осознающие тот факт, что поддержка со стороны государственных чиновников не может быть постоянной, стремятся к быстрому извлечению прибыли. Разумеется, они с неприязнью относятся к любым действиям, связанным с увеличением расходов, по заработной плате, социальным услугам и пакетам и пр. К примеру, на предприятии «Кумтор» в случае повышения горного коэффициента (согласно законодательства) к заработной плате работников дополнительные расходы составят около 5 млн.долл. Пока администрация предприятия активно сопротивляется давлению со стороны профсоюза, правительства и парламента.

В таких условиях возникновение организации, нацеленной на защиту прав местных работников, уравнивание прав местных и иностранных рабочих, разрешение трудовых конфликтов и ее стабильное функционирование – само по себе достижение.

«Представители профсоюзной организации заявляют, что на данный момент произошло осознание силы организации, как союза, защищающего интересы его членов и как результат, на данный момент имеет место расширение состава и осознанное вступление в члены профсоюза. Для подтверждения вышесказанного можно привести данные о

количестве членов профсоюза – 720 человек, из 1500 работников компании» «Кумтор»

Ситуация на иностранных предприятиях постепенно улучшается: изменяются подходы администрации в решении вопросов труда, в т.ч. под усиливающимся воздействием профсоюзов. Администрация признает, что многие требования профкома – обоснованы, но к ним надо подходить с точки зрения нахождения компромисса. Администрацией также отмечается, что позиции профсоюза – усиливаются, расширяется его влияние среди рабочих. Один из главных вопросов с точки зрения профсоюза – *вопрос о повышении заработной платы* остается открытым, т.к. средний размер заработной платы на иностранном предприятии превышает уровень оплаты работников государственной службы, других местных предприятий. Однако, если сравнивать заработную плату с иностранным рабочим она гораздо ниже.

Конфликт по поводу увеличения горных коэффициентов к оплате труда вызвал обострение отношений с администрацией, но администрация все же сознает, что это нормально. Представители администрации отмечают, что такие отношения между профсоюзами и компаниями существуют во всем мире, т.к. по определению профсоюзные организации должны действовать именно таким образом и все проблемы - решаемы.

Профсоюзы постепенно расширяют свою деятельность: обеспечивают большим количеством путевок, заключают напрямую договоры на медицинское обслуживание с медицинскими учреждениями, «выбивают» все больше материальной помощи для работников, увеличивают размеры ссуд.

Одним из своих достижений председатель профкома считает достижение договоренности с администрацией об оказании матпомощи, которая закреплена приказом, где оговариваются случаи выделения помощи. «Реemtсма»

Руководители профсоюзов пользуются поддержкой работников-членов профсоюза, а также выступают единым фронтом в борьбе за права рабочих.

Принятие Коллективного договора или соцпакета. Позитивным фактором деятельности профсоюзных организаций можно считать принятие коллективного договора на иностранных предприятиях и активность профсоюзных комитетов в в этом направлении, где они еще не приняты.

В конце 2004 года начались переговоры между администрацией и представителями профсоюза, результатом которых стал коллективный договор. Коллективный договор инициирован профсоюзным комитетом и заключен между профкомом «Кумтор Оперейтинг Компани», представляющим интересы работников компании, и Администрацией «Кумтор Оперейтинг Компани». Договор заключается на два года и последний договор был заключен на срок с 1 января 2005 года по 31 декабря 2006 года и утвержден на профсоюзной конференции, прошедшей в г. Бишкек 25 января 2005 года.

Принятию коллективного договора предшествует, как правило, длительная борьба и переговорный процесс профсоюза с администрацией. Не все предварительные требования профсоюза входят в содержание коллективного договора, но все же в результате переговоров с администрацией принимаются основные положения,двигаемые профсоюзами.

После знакомства с опытом профсоюзных лидеров и организаций фабрик Реемстма в странах СНГ (Украина и Россия) во время встречи 2005 г., и посещения ими кыргызской фабрики у членов профсоюза «Реемстма-Кыргызстан» начало изменяться понимание роли и функции профсоюзов. Появилась потребность в получении дополнительных знаний и уверенность в необходимости лоббирования принятия коллективного договора, который уже принят у их коллег.

Рядовые члены профсоюза стали требовать от профкома подписания коллективного договора. По мнению рядовых членов профсоюза, председатель профкома, получающий зарплату от администрации фабрики, такие глобальные и принципиальные вопросы, как коллективный договор, решить не может. Рабочие начинают думать, как обеспечить заработной платой своего председателя из профсоюзной кассы.

Социальная страница Коллективного договора, несмотря на то, что самого договора нет, на деле почти полностью выполняется: существует приказ генерального директора, где оговорены случаи, когда оказывается материальная помощь и ее размеры.

Очевидно, следующим шагом должно выступать принятие коллективного договора на данном предприятии, который расширит трудовые права рабочих и юридически закрепит их выполнение со стороны администрации.

Судебные прецеденты. Позитивом в деятельности профсоюзов выступает также возникновение судебных прецедентов, когда профсоюзы отстаивают права работников перед компанией. Эти случаи, в основном, касаются неправомерных действий администрации в отношении наемных работников.

В конце 2005г. работник службы безопасности рудника был уволен за «неоднократные взыскания и невыполнение должностных обязанностей».

Первое взыскание связано с тем, что данный работник, находясь на больничном, в один из дней пришел на работу и дал несколько указаний своим подчиненным и ушел. Его заметили работники администрации и подали рапорт о том, что данный работник на самом деле не болен, а разгуливает по руднику.

Второе взыскание было получено за то, что работник ошибся в цифре, когда производил запись в журнале готовой продукции, которую он сопровождал на склад.

На основании вышеуказанных нарушений администрация уволила работника. Работник обратился в профсоюз, где ему помогли составить иск против администрации. В течение нескольких судебных заседаний была установлена реальная картина происшедшего. Члены профкома доказали, что в отношении первого взыскания работник находился на амбулаторном лечении и имел право посетить предприятие. Что касается второго взыскания, то профсоюз привел нормативные положения предприятия, где в должностных обязанностях работника СБ не входила регистрация привезенной готовой продукции. В довершение ко всему, его уволили без согласия и предупреждения профсоюза.

Решением суда работник был восстановлен на работе, с него были сняты все взыскания и была выплачена сумма за вынужденные прогулы. «Кумтор»

В 2005 году заведующий складом, будучи материально-ответственным лицом, ушел в отпуск, не сдав подотчетные ему ценности по Акту приема-передачи, за что и был уволен администрацией. Причем, уволен без согласия профсоюза.

Данное нарушение не предусматривало наказания в виде обязательного увольнения. Поэтому после обращения в профком и при юридической поддержке республиканского комитета и обращения в суд работник был восстановлен на работе. «Реестма»

Партнерство с государственными органами. Одним из положительных моментов в деятельности профсоюзов на иностранных предприятиях выступает факт привлечения внимания депутатов парламента и правительства для решения спорных трудовых вопросов, которые не решаются иностранной компанией.

Инициатором повышения поправочного коэффициента к зарплате выступил профсоюз предприятия совместно с отраслевым профсоюзом. На основании заключения специализированных институтов было предложено внести рекомендации о повышении коэффициента с 1,75 до 2,4. Данная рекомендация с подачи РК отраслевых профсоюзов

была одобрена отдельным постановлением правительства, касающееся именно этого предприятия. Была разослана информация депутатам (по соответствующим комиссиям парламента). Помимо этого, работники рудника напрямую обратились к депутату по своему избирательному округу. Был также задействован отдел топливно-энергетического комплекса аппарата правительства. Суд первой инстанции решил пользу в пользу работников. Но дело – не закончено. Иностранная компания обратилась с иском в в Арбитражный суд. Процесс пока не завершен. «Кумтор»

12 человек обратились в профком и через Республиканский комитет профсоюза привлекли внимание профильного комитета Жогорку Кенеш и Правительства к своим проблемам. Администрация фабрики, чтобы не доводить дело до суда, произвела перерасчет выплат. «Реестма»

4.2.7 Позиционирование профсоюзов гражданским обществом.

«Постреволюционный» год так и продолжает проходить на уровне всплеска «революционной волны 2005г.», эмоциональных выпадов и выступлений. Входят в норму различные политические методы борьбы граждан за свои права. Помимо традиционных политических способов, таких как митинги, пикеты, шествия, все больше используются те из них, что имеют крайний характер: перекрытие стратегических коммуникаций, попытки самосожжения, захват государственных объектов и пр. Население страны (под предлогом защиты их интересов) все более вовлекается в организацию и непосредственное участие в подобные акции. Работающая часть населения достаточно трезво относится к подобным политическим действиям, но в силу сложившейся неблагоприятной экономической и социальной обстановки в стране (передел собственности, неэффективное управление и т.д.) периодически вовлекаются в политические методы борьбы, нередко возглавляемые профсоюзами (Рабочий профсоюз железнодорожников, профсоюз Джеруйского

золотодобывающего комбината, профсоюз полиграфкомбината и т.д.). В таких условиях представляется очень заманчивым использовать профсоюзы для преследования достижения своих целей и уступок со стороны, как государства, так и работодателя.

В силу недостаточной информированности населения о сущности профсоюзов в новых условиях *одна его часть* продолжает рассматривать их, как и прежде в советский период, неотъемлемой частью государственного аппарата (особенно в бюджетных организациях), позиции которого направлены на решение в основном социальных интересов работника. *Другая часть* населения только начинают понимать, что профсоюзы, по сути являются общественной организацией, призванной представлять и защищать интересы работников, но до сих пор нет четкого представления перед кем их представлять и от кого защищать. Они являются свидетелями, что профсоюзы в большей степени на практике выражают интересы государства и работодателя, а не работников.

Третья часть понимает роль и функции действенных профсоюзов, видит четкое отличие от других общественных организаций и начинает процессы самоорганизации новых профсоюзов снизу.

Отношение политических и общественных организаций к профсоюзам. Партии и движения пока не видят в профсоюзах своих сторонников в защите политических и социально-экономических интересов работников, хотя у нас общество дико политизировано. Они ясно отдают себе отчет в том, что профсоюзы на сегодня не готовы предложить соответствующую духу времени программу собственного развития, ориентированной на защиту реальных интересов трудящихся, и они выступают практически срачено с действующей властью.

4.3 Рекомендации:

1. *Соблюдение демократических принципов организации профсоюза.* Эффективным считается профсоюз, отвечающий трем основным критериям: 1) демократичность создания и управления, 2) солидарность и 3) независимость. С первым критерием в Кыргызстане налицо имеются проблемы. Хотя формально можно считать, что этот принцип соблюдается традиционными профсоюзами. Профсоюзам необходимо внедрять реальные механизмы, обеспечивающие демократическое управление. Большие проблемы также существуют с критерием независимости, потому что независимость деятельности профсоюза должна быть и от работодателя и от государственных органов. Работодатель не может диктовать профсоюзу свои условия, назначать профсоюзного лидера на уровне предприятия, содержать профсоюзного лидера, а тем более быть занимать одновременно два кресла.

2. *Наличие стратегического видения и целей.* Профсоюзам важно иметь свое видение развития, уметь идентифицировать проблемы, с которыми они сталкиваются сегодня, а затем постараться определить приоритеты и искать решение этих проблем, а это значит владеть и использовать современные управленческие технологии – стратегическое управление, антикризисное управление, управлением многообразием, согласование разных интересов и т.д.

3. *Концентрация на специфических функциях профсоюзов.* Выделяются три основные функции профсоюза – защитная (взаимоотношения «профсоюз – работодатель»), представительская (взаимоотношения «профсоюз – государство») и экономическая – забота о повышении эффективности производства. Основная практическая задача профсоюзов состоит в том, чтобы не допустить увеличения уровня безработицы и повысить занятость. Это означает сдвиг приоритетов от защиты уже работающих к защите интересов всех лиц наемного труда.

4. *Совершенствование профсоюзного обучения.* Образование членов профсоюза становится неотъемлемой частью повышения эффективности профсоюзного движения, способствует эффективному социальному партнерству, ориентирует профсоюзные организации на дальнейшее развитие. Важнейшим условием становится компетентность и профессионализм профсоюзных кадров.

5. *Эффективная реализация целей и задач социального партнерства.* Социальное партнерство служит важным инструментом борьбы профсоюзов за жизненные интересы трудящихся, содействует их сплоченности, развитию социальной ответственности партнеров и направлено на обеспечение социального мира и согласия в обществе. Основная цель социального партнерства - разработка, принятие и осуществление совместными силами партнеров прогрессивных мер по развитию экономики при возможно минимальных издержках для населения области и сохранении социального мира.

Профсоюзным организациям было целесообразным активнее использовать в своей работе следующее:

Проведение анализа социально-экономической и политической ситуации в стране и изучение ее влияния/воздействия на развитие профсоюзной организации предприятия с целью разработки стратегии развития первичных профсоюзов;

Активизация информационно-агитационной работы и обучения профсоюзных лидеров «первичек» о сущности и принципах функционирования профсоюзных организаций в современных условиях для переориентации на реальную защиту разносторонних интересов/прав трудящихся;

Проведение анализа дифференцированных потребностей работников в сфере трудовых отношений на предприятиях, выявление приоритетных проблем с целью определения приоритетных направлений работы и оптимальной структуры;

Усиление работы по налаживанию партнерских отношений, изучение примеров эффективного опыта по

вовлечению новых членов. Расширение членской базы за счет повышения информирования и мотивации;

Внедрение эффективных переговорных технологий в практику налаживания партнерства;

Проведение более активной работы с квази профсоюзами с целью превращения их в реальные действенные профсоюзы;

Налаживание и предоставление специализированной программы обучения по развитию управленческих и личностных навыков у лидеров профсоюзов (анализ проблемы и принятие решения, ответственность, делегирование, коллегиальное принятие решений и пр.);

Усиление работы по внедрению аналитических методов изучения проблем и принятия рациональных, компромиссных решений, работе с технической и финансовой документацией предприятия, работе с судебными материалами, нормативно-правовыми актами и пр.

Внедрение в практику новых видов деятельности с учетом изменений внешней среды;

Создание условий для прихода более молодых и инициативных руководителей «первичек», с новыми собственными программами действий профкома;

Улучшение планирования и прозрачности расходования денежных средств профсоюза, а также источников их поступлений.

5 Позитивный опыт профсоюзов Молдовы

В. Теоса, В. Мошняга, Е. Бабарэ

5.1 Лучшие практики первичных профсоюзных организаций

5.1.1 *Новый подход к старым функциям профсоюза. Роль профсоюза в распределении социального пакета*

Практические все исследования в рамках кейс стади показали, что в социальном пакете профсоюзы стремятся сохранить прежние традиции, хоть и в уменьшенном объеме и дополнить их новыми социальными услугами. По-прежнему практикуются культурные мероприятия, организованные профсоюзами по случаю национальных и местных праздников, традиционно распределение подарков к праздникам для трудящихся и детей, организация юбилеев и др. Важно то, что *постепенно профсоюз выделяет меньше денег для этих целей, и добивается посредством коллективного договора, чтобы работодатель уделял финансы для этих мероприятий.*

Существует традиционный набор распределительных практик, а именно, подарки к праздникам, материальная помощь членам профсоюза за счет взносов, подготовка юбилеев, праздников. Путевки на санаторно-курортное лечение распределяются также при участии профсоюза. Эта деятельность профсоюза для некоторых членов является наиважнейшей и веским аргументом в пользу того, чтобы остаться в данной профсоюзной организации. Но важно то, что *профсоюзы добились включения в коллективный договор пункта о выделении некоторых средств работодателем для приобретения путевок для санаторного лечения работников,*

которые используются в качестве поощрения за хорошую работу, а также оплаты части детских путевок. К примеру, после длительных переговоров, профсоюзам предприятия «Топаз» удалось преодолеть скептическое отношение администрации и добиться того, что расходы для различных видов деятельности в социо-культурной сфере распределяются 50/50 между профсоюзом и администрацией.

Введение доплат и надбавок для рабочих мест, конечно, это была одна из наиболее важных проблем, с которой столкнулся профком, но в переговорах с администрацией завода удалось решить эту проблему. На данный момент зарплата всегда выдается вовремя и без значительных задержек.

Профком активно участвует в организации времени отдыха рабочих: таким образом, организуются различные походы загород (с активной программой действий: спортивный и культурный отдых), вечера, утренники для детей рабочих. Все это в начале очень скептически рассматривалось администрацией, но после некоторых переговоров и участия в этой деятельности администрация поддерживает такие инициативы.

Надо отметить и другие виды деятельности в этой сфере, относящиеся к сберегающим доходы работников. Так, например профком совместно с администрацией завода обеспечивает доставку продуктов питания по ценам ниже рыночных для рабочих завода. Таким образом, они имеют возможность приобретать продукты питания, не отрываясь от производства и косвенно содействовать пополнению кошелька работника. Среди таких практик присутствуют известные своей обязателькой в прежнее время – выезды на уборку фруктов и овощей. Однако, современные профсоюзы придали им новую форму – прежде бесплатная работа сегодня по согласованию профсоюза и администрации компенсируется натуральными продуктами и работники, выезжая на собственные выходные на подобные акции со всей семьей, возвращаются со свежими фруктами и овощами,

обеспечивая себя заготовками на зиму, что также способствует сохранению и пополнению доходов работника.

5.1.2 Актуализация организационной работы и подготовки/переподготовки профсоюзных лидеров.

В Концепции развития профсоюзного движения в РМ, принятой Советом ФНПРМ (№8-2 от 14.03.2000) особое место было уделено организационному укреплению и оптимизации структуры профсоюзного движения. Однако, с 2001 г. это направление в деятельности профсоюзов становится основой противостояния. Меняется стиль и характер организационной работы, которая становится важнейшим инструментом в соревновании двух конфедераций. Ее целью становятся не столько первичные профсоюзные организации, как показывает практика боевых действий, но целые отрасли. В результате оказывается, что на уровне первичных организаций аргументами становятся усиление давления со стороны работодателей, которым по административной вертикали рекомендовано содействовать данному процессу. Наиболее эффективно в этих условиях используется метод создания альтернативных отраслевых организаций, как это было в агропромышленном комплексе, когда из конфедерации «Агроиндсинд» перешла группа лидеров, организовавшая аналогичный профсоюз в составе конфедерации «Солидаритате». Аналогичным образом на протяжении долгого времени в конфедерации CSRМ действовали отраслевые организации энергетиков, административных органов, малого бизнеса. Организация энергетиков, по сути, представляла собой первичную организацию, сформированную на базе крупнейшей энергетической кампании Молдовы с иностранным капиталом «Юнион Феноса».

Для конфедерации CSRМ одновременно, актуализируется потребность усиления связи с первичными организациями, с одной стороны и создания новых первичных организаций в

тех предприятиях, где их не было совсем или они распались еще в 90-х. С этой целью CSRМ выстраивает систему работы с молодежью, направляет усилия на создание новых профсоюзных организаций на всех уровнях,¹ укрепление деятельности региональных (АТО Гагаузия, муниципия Кишинэу), территориально-отраслевых (уездным), отраслевых организаций, рекрутированию новых членов профсоюза. На решение этих задач были направлены проводимые совещания и круглые столы, заседания рабочих групп и оргкомитетов, семинары для профактива. На этом направлении CSRМ и отраслевые федерации активно сотрудничают с международными партнерами, привлекают экспертов из международных организаций, братских профсоюзов (Греции, Румынии, Бельгии, Голландии, Швеции, Украины, России).

CSRМ предпринимает усилия по *издательско-информационному подкреплению организационно-учебной работы, осуществляя издание информационных материалов* в виде буклетов: «Профсоюзы необходимы», «Если давит реформы груз, прочь сомнения - вступай в профсоюз!», издание календарей с эмблемой CSRМ, а также при международной поддержке МКСП, проекта ТАСИС, Департамента по культуре Посольства США в РМ, Департамента по международному развитию Великобритании. Как эффективные формы работы CSRМ практикует заслушивание итогов обучения в системе профсоюзного образования, добивается включения финансирования обучения в коллективные договора на различных уровнях с выделением средств в размере не менее 2% из фонда заработной платы. Такое понимание и соответственно соглашения удалось достигнуть как на уровне отраслевых комитетов, так и в некоторых территориях: в

¹19.12.2002г. учрежден Профсоюз работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации, сферы услуг, ресторанного и гостиничного хозяйства; в 2003г.- 2 национально-отраслевых профцентра: Профсоюз транспортников (520чел., Учр.съезд: 12.11.2003 г.) и Объединение профсоюзов энергетики (2140 чел., Учр. Съезд-12.12. 2003 г.).

районе Дрокия подписано соглашение о том, что патроны выделяют 3% на обучение работников и профсоюзного актива.¹ Всего в системе профсоюзного образования CSRМ было обучено 22521 человек, включая 288 подготовленных тренеров – на семинарах, организованных CSRМ, остальные были слушателями семинаров на отраслевом и территориальном уровнях.

5.1.3 Опыт деятельности по достижению внутрпрофсоюзного единства.

Профсоюзы Молдовы, оказавшись впервые за всю историю профсоюзного движения страны разделенными идеологическими, политическими и личными барьерами, учатся их преодолевать в интересах защиты работников, укрепления влияния и авторитета профсоюзов, что подтверждает успешное преодоление долгого периода противостояния (2001-2006г.г.) двух конфедераций CSRМ – «Солидаритате», с одной стороны и практика сотрудничества профсоюзов правого и левого берега в условиях существования Приднестровского конфликта.

За период 2001-2005 годы у конфедераций CSRМ и «Солидаритате», накопились не только значительное количество претензий друг к другу, но и множество писем, обращений и постановлений, касающихся межпрофсоюзного диалога.² Конфедерации CSRМ постоянно выходила с инициативами о слиянии двух конфедераций, выступает за единство профсоюзного движения на демократической основе

¹См.: Решения Исполкома CSRМ № 35-312 от 2.10.2003 «Об итогах учебного года 2002/2003», №51-388 от 24.06.2004 «Об итогах учебного года 2003/2004» и т.д. Информационный бюллетень CSRМ «СИНДИНФО»: Расширенное заседание Исполкома CSRМ от 24 июня 2004г. Кишинэу: 2004. С.10-11

² См.: Письма Исполкома CSRМ от 29.01.02;17.04.02;04.09.02; 17.10.02, 28.04.05; Письмо Конфедерации «Солидаритате» от 14.03.2001; и т.д.

и предлагает переговоры.¹ В специальном сообщении для прессы Конфедерацией «Солидаритате» был дан ответ на последнее предложение Исполкома Конфедерации CSRМ. В нем Конфедерации CSRМ приписывается нежелание вести конструктивные переговоры на протяжении 4,5 лет; игнорирование инициатив о сотрудничестве на уровне национальных межотраслевых центров, в необоснованных обвинениях в политизации профсоюзов «Солидаритате», прямом вмешательстве в деятельность данных профсоюзов со стороны государства и, наконец, в блокировании попыток Конфедерации «Солидаритате» по вступлению в МКСП. Завершается данное обращение четко сформулированной позицией единственно возможного варианта объединения для Конфедерации «Конфедерации CSRМ полный роспуск Конфедерации CSRМ и переход всех организаций в состав Конфедерации «Солидаритате». Данная позиция была подтверждена в личной беседе члена группы исследователей В.Теоса и г-на Л.Маня, президента Конфедерации «Солидаритате».

Думается, позиции сторон полностью прояснились в приведенных официальных заявлениях для прессы руководителей обеих конфедераций: в основе раскола и конфронтации, кроме имущественных разногласий лежат разногласия идеологические и конкретные политические позиции, предпочтения и действия, которые и препятствуют решению важнейших для демократизации и укрепления профсоюзов Молдовы вопросов.

Так, CSRМ неоднократно выходила с инициативой на встречах с Конфедерацией «Солидаритате» о заключении с государством конвенции о намерении невмешательства в дела профсоюза, но достичь согласия в этом важном для профсоюзов вопросе до настоящего времени не удалось. В тоже время политическая жизнь накладывает отпечаток и на

¹ См.: Постановление Исполкома CSRМ № 60-469 от 28.04.2005г.»О предложении начала переговоров между Конфедерацией CSRМ и Конфедерацией «Солидаритате»; Сообщение для прессы от 08.06.2005.

переговорный процесс и в рамках социального диалога. Как следствие не находит компромиссного разрешения вопрос базовых тарифов заработной платы – разногласия сторон уже более полугода тормозят подписание Коллективного соглашения на национальном уровне. В основе лежат межпрофсоюзные противоречия Конфедерации CSRМ – Конфедерация «Солидаритате»: корпоративность и нежелание выступить единым фронтом в защиту интересов работников бюджетной сферы, с одной стороны, и других отраслей, с другой, наблюдается в позициях обеих сторон.

Проведение политики на межпрофсоюзную конфронтацию в рамках социального диалога, несомненно, не соответствует идеологии международного профсоюзного движения, демонстрирует отсутствие стремления сторон к поиску компромисса, к которому безуспешно призывают партнеры по переговорному процессу – патронаты: «...Необходимо менять формат документа - принимать решения по каждой группе отдельно, чтобы не тормозить введение уже согласованных решений».

Ситуация раскола настолько обострена, что обе конфедерации до 2006 г. не шли на сотрудничество ни в каких других сферах, включая совместные протестные акции, обучение актива, конференции и семинары. Не удавалось объединение, по словам генерального директора Института труда, г-на Д.Шандру, даже на базе исследовательско-обучающей программы Института труда: присутствие одной из конфедераций исключает участие другой.¹ Процесс реальных переговоров начался в 2006 г. и продолжается до настоящего времени.

Успешным примером *межпрофсоюзного национального сотрудничества* является сотрудничество CSRМ и Конфедерацией профсоюзов Приднестровья, поддержанное международными организациями. В июне 2003г. между названными конфедерациями было подписано соглашение о

¹ Из интервью с ген.директором Института Труда –г-ном Д. Шандру от 27 мая 2005г.

сотрудничестве на 2003-2004 г.г., целью которого являлось проведение совместных действий, направленных на эффективную защиту интересов и прав членов профсоюза, профсоюзных свобод. Был разработан и принят план совместных действий¹. Согласно этому плану были проведены совместные семинары на темы «Защита профсоюзных прав в переходной период» (19-23 мая 2003г.), «Права профсоюзов, провозглашенные МОТ и их реализация в условиях рыночной экономики» (7-11 октября 2003г.). Стало традицией участие представителей КПП на семинарах, проводимых CSRМ: 4 семинара, посвященных проблемам информационно-организационной работе и связям с общественностью были проведены в феврале-мае 2004г. При посредничестве CSRМ начались систематические контакты КПП с зарубежными профсоюзными/рабочими центрами. Примером тому служит трехсторонняя встреча в мае 2004г. руководителей CSRМ, КПП и делегации рабочего движения из Швеции на предмет заключения соглашения о сотрудничестве. В первом полугодии 2004г. CSRМ, КПП и Либеральные профсоюзы Бельгии договорились о работе над совместным проектом в организационно-образовательной и информационной сферах, предусматривался обмен профсоюзными газетами и информационными изданиями.

Данная деятельность получила распространение и на отраслевых уровнях: 30.10.2003г. Федерация профсоюзов «Молдова-бизнес-синд», Профсоюз торговли, общественного питания, кооперации, обслуживания и гостиничного хозяйства РМ заключили соглашение о сотрудничестве с рядом отраслевых профсоюзов Приднестровья, утвердив план совместных мероприятий на 2003-2004г.г. Следует отметить, что Исполком CSRМ, заслушав вопрос о ходе исполнения соглашения о сотрудничестве, одобрил его выполнение и направил деятельность отраслевых и территориальных профсоюзов CSRМ на продолжение и расширение

¹ Утвержден на заседании Исполкома CSRМ от 2.10.2003г.

сотрудничества в рамках данного соглашения.¹ В заключении следует отметить особую актуальность для РМ на современном этапе выработки механизма профсоюзного партнерства как фактора успеха в трехстороннем социальном диалоге. В условиях формирования демократических механизмов и становления рыночной экономики в Республике Молдова, стоит задача сохранения профсоюзного движения как действенного и реального актора социальной политики на рынке труда РМ, полноправного участника рыночных социально-трудовых отношений, представляющего интересы наиболее массовой части – работников.

5.1.4 Представительство интересов индивидуальных членов

Испытанием «на выживание» для профсоюзов стала приватизация предприятия. Реально пред всеми профсоюзными организациями приватизированных предприятий встал вопрос о защите прав членов профсоюза. Так, в мае 2005г. ГУП «Тираспольский хлебокомбинат» был приватизирован инвестором ООО «Шериф» и был преобразован в ЗАО «Тираспольский хлебокомбинат». Инвестор сразу же заявил, что профсоюзы им не нужны. На тот момент все работники комбината были членами профсоюзной организации хлебокомбината. Инвестор высказал, что якобы заявления о членстве в профсоюз, люди писали автоматически и пусть теперь напишут новые, если захотят быть членами профсоюза, а мы посмотрим. Все 100% членов трудового коллектива подтвердили свое членство в профсоюзе, написав повторные заявления. Таким образом, была сохранена профсоюзная организация.

Далее профком хлебокомбината совместно с администрацией (директором остался прежний руководитель) начали подготовительную работу по заключению

¹ Решение Исполкома CSRM № 51-385 от 24 июня 2004г.

коллективного договора. В 2005г. очень тяжело шли переговоры по подготовке нового коллективного договора, в связи с приватизацией предприятия. Работала двусторонняя комиссия. Перед профсоюзом стояла сложнейшая задача: не допустить резкого сокращения численности, защитить работников, отстоять права профсоюза. Коллективный договор принятый 09.08.2005 года, включил то, за что так упорно и долго боролись профсоюзы – разделы об оплате труда, охране труда и здоровья, рабочем времени и времени отдыха, обеспечении занятости, гарантиях профсоюзной деятельности, социальным гарантиям и компенсациям.

Предметом острых конфликтов между администрацией и профсоюзами становятся, как правило, или интересы отдельных членов профсоюза, или интересы трудового коллектива, которые профсоюзу приходится отстаивать, используя различные методы в зависимости от ситуации. Примером решения конфликта через судебные инстанции стал инцидент с работником предприятия ЗАО **«Тираспольский хлебокомбинат, которому в 2004 году администрацией было отказано в выплате ежемесячного возмещения вреда, в связи с получением производственной травмы (2 группа инвалидности).** С помощью профкома предприятия и при содействии сотрудников Федерации Профсоюзов Приднестровья работник обратился в суд. Решение вынесено в пользу пострадавшего.

С таким же активным противодействием подписанию нового коллективного договора столкнулись профсоюзы строительного предприятия АО «Инконарм», Конфедерации «Солидаритате» Весь 2004 год велись переговоры с директором, который не хотел подписывать новый коллективный договор по различным причинам. Только после включения в комиссию представителей отраслевого комитетов профсоюзов «Синдконса», ситуация в некоторой степени изменилась, и уже после того как пришел новый директор коллективный договор был подписан. Главная проблема и наибольшие разногласия, естественно, пришлось

на статью об оплате труда. Профком добился внесения об оплате технического простоя (этого пункта не было в предыдущем коллективном договоре). Были также разногласия насчет вредных условий труда, и опять же удалось принять дополнение к коллективному договору о вредных условиях труда. А когда на предприятии АО «Инконарм» произошел несчастный случай – погиб водитель, администрация стремясь уйти от оплаты компенсации семье, обвинила работника в этом несчастном случае. Председатель профкома отказался подписывать это заключение и попросил помочь в этом деле Федерации профсоюзов «Синдиконс». На данном этапе этот случай представляет в суде по просьбе профкома руководство Федерации профсоюзов «Синдиконс».

5.1.5 Поддержка со стороны вышестоящих профсоюзных органов

В условиях противостояния двух конфедераций наблюдается усиление существовавших ранее в значительной степени на формальном уровне взаимосвязей центральных и территориальных организаций с первичными организациями. Проведенные исследования показали, что практически во всех дееспособных профсоюзных первичках, где изучались лучшие практики, они формируются при сотрудничестве с вышестоящими организациями, как правило, территориальными, реже отраслевыми а порой и при непосредственном участии их представителей в деятельности профсоюзной организации.

Прежде всего, это относится к выстраиванию отношений в рамках коллективного трудового соглашения. Так, в деятельности профсоюзной организации АО «Натур Браво», г. Унгень, являющейся филиалом Национальной федерации профсоюзов сельского хозяйства и общепита РМ – FNSAA AGROINDSIND, активно участвует в разрешении конфликтов на предприятии территориальный профсоюзный центр CSRМ, представитель которого входит в состав комиссии по коллективным переговорам на предприятии и

непосредственно участвует в организации профсоюзной работы первички: распространение информационных материалов, оказание практической помощи в разрешении возникающих проблем, участие в дискуссиях в трудовых коллективах, переговорах и др.

Важную роль играет территориальный профсоюзный центр района Унгень и в информационно-образовательной деятельности профсоюзного актива, организуя обучение на уровне района и в первичных организациях. Посредством представления интересов первичной организации в социальном диалоге на региональном уровне, территориальный комитет оказывает влияние, в определенном смысле, на урегулирование проблем и укрепление позиций первичных организаций. В свою очередь первичными организациями приветствуются спортивные фестивали, организованные центром Территориального Союза, для профсоюзных членов. Также данный центр руководит летним детским лагерем, где ежегодно отдыхают приблизительно 2000 детей работников предприятия и отрасли.

Также важна и роль отраслевого центра федерации «Агроиндсинд» для деятельности первичной организации, обучения профсоюзного актива, организации обмена опытом. Несомненно, на авторитетность первичной профсоюзной организации ощутимо влияет участие представителей Федерации в комиссиях социального диалога, на национальном и отраслевом уровнях. Именно на этом уровне удалось отстоять само присутствие профсоюзов и сохранить большинство членов профсоюза на предприятии при его реорганизации.

Примером конкретной поддержки первичной организации стал конфликт между первичной профсоюзной организацией АО СП Завод «Топаз», входящей в состав Конфедерации независимых профсоюзов «Солидаритате» и соответствующей отраслевой организацией - Федерацией «МЕТАЛ». На последнем Конгрессе профсоюз завода, поддержанный лидерами Конфедерации «Солидаритате», вышел из

отраслевой организации, потому что она не справляется с поставленными задачами. Также на этом Конгрессе обсуждался вопрос о слиянии тех профорганизации, которые имеют меньше 1000 членов. Таким образом, создать влиятельный профсоюзный центр, который имел бы соответствующих специалистов, которые отвечали бы требованиям современного профсоюзного движения.

5.1.6 Организованная политическая деятельность против вмешательства в дела профсоюзов и защите прав профсоюзов.

Особенностью нового этапа стало наступление на права профсоюзов и подчинение деятельности части профсоюзного движения идеологии и политике партии власти. В такой ситуации просматривается определенная опасность подмены социальных ценностей и целей на политические, корпоративные, как следствие, отвлечение деятельности профсоюзов от решения актуальных задач защиты прав работающих на межпрофсоюзные дебаты и отношения.

Демократические политические силы страны высказались в защиту конституционных прав работников на свободу объединений, против выдавливания профсоюзов. Международные профсоюзные организации, МОТ оценили данный процесс как фактор ослабления влияния профсоюзов в механизме трехстороннего сотрудничества и настаивают на проведение политики сохранения целостности профсоюзного движения Республики Молдова.¹

¹ Камбьер Х. Вмешательство в деятельность CSRМ: что отметила миссия МКСП: [Материалы брифинга Х. Камбьер, руководителя миссии МКСП]// *Vocea poporului*. – 2004. – 19 mart. – P. 3; *Голос народа*. – 2004. – 19 марта. – P. 3.; Урекяну С. Разрушение профсоюзов осуществляется в интересах существующего режима: декларация С. Урекяну, полит.лидера блока «Дем.Молдова» в связи с нарушениями прав профсоюзов// *Capitala*. – 2004. – 12 янв. –с. 1.; Кирияк П. Требуем независимость и реальный социально-экономический рост: выступление П. Кирияк, президента CSRМ на митинге протеста 26 февр. 2004г. // *Vocea poporului*. – 2004. – 5 mart. – P. 4; *Голос народа*. – 2004. – 5 марта. – P. 5.; Кирияк П. Независимость не может

Активизировалась информационная работа в первой половине 2004г., когда была развернута широкая кампания в защиту прав профсоюзов, против давления государства на профсоюзы: по различным телевизионным каналам прошло 34 репортаже о ходе борьбы профсоюзов, в т.ч. 10 по национальному телевидению; более 50 информации на радио, 19 заявлений для прессы. Полное освещение деятельности и проблем профсоюзов осуществляется на страницах газеты CSRM «Голос народа».

Следует отметить, что отсутствие взаимной поддержки требований со стороны конфедераций, несомненно, оказывало отрицательное влияние и ослабляло позицию профсоюзов в акциях против давления правительства и власти на профсоюзы. Патронаты, как правило, отстаивающие свою позицию, но на поле взаимных интересов могут поддерживать профсоюзы, как это было в ситуации с защитой прав отечественных производителей в аграрно-промышленном секторе, инициированной профсоюзами, а также в акциях 2004г. против давления правительства на профсоюзы, что отмечалось в интервью с Президентом Конфедерацией CSRM г-ном Кирияк Н.Ф., 28.03.2005г. и др.

5.1.7 Организация профсоюзов в зарубежных компаниях: первичная профсоюзная организация *Sudzucker Moldova*

В 2002 было создано совместное молдо-германское предприятие «Sudzucker Moldova SA», входящее в международный концерн «Sudzucker». На предприятии «Дрокия СП «Sudzucker Moldova SA» имеется профсоюзная организация, входящая в Федерацию AGROINDSIND Конфедерации профсоюзов Республики Молдова (CSRM).

Одновременно с реорганизацией началась и оптимизация структуры персонала. Последовали аттестация кадров,

быть объектом политического давления: выступление П. Кирияк, президента CSRM на 5 Конгрессе ВКП 26 марта 2004г.

сокращение штатов. В конечном итоге число работников уменьшилось примерно на сто человек. В условиях, когда членами профсоюза являлось практически 100% работников, это повлияло и на численность профсоюза. За 15-летний период экономических реформ численность членов профсоюза уменьшилась практически в два раза, что соответствовало уменьшению работников на данном предприятии. Сегодня на заводе 370 членов профсоюза.

Профсоюзная организация пыталась сопротивляться, отстаивая интересы работников, что на некоторое время затянуло процесс сокращения. Однако работодатель, опираясь на законодательство Молдовы, сократил нужное ему количество рабочих.

Отношения профсоюза с работодателем развивались непросто. Выделяются три основных этапа: 1). апрель – сентябрь 2002 года. Профсоюз стремился показать себя влиятельной силой на предприятии, защищая интересы работников. Конфликт разгорелся по поводу проекта коллективного договора. Работодатель показал себя непреклонным и умелым, пытающимся различными способами не допустить принятия требований профсоюза. Для этого использовались отказ и затягивание переговоров, шантаж, запугивание закрытием предприятия, использование транснациональных возможностей фирмы, прямая дезинформация и др.

Профсоюз отстаивал свою позицию, вынуждал работодателя вести переговоры, используя законодательные возможности, обращения в вышестоящие профсоюзные и государственные инстанции, в прессу, угрозы коллективной забастовкой. Подписание коллективного договора затянулось на 13 месяцев. Однако, в конечном счете, более опытный и умелый работодатель сумел переломить ситуацию в свою пользу: запуганные увольнением профактивисты были сломлены и пошли на условия патроната. Коллективный договор был препарирован в соответствии с интересами

работодателя и включал только минимум тарифов по зарплате, которые оговорены правительством.

Второй этап – с сентября 2002 года по октябрь 2004 года. Новый профсоюзный лидер, напуганный судьбой предыдущего руководства, занял соглашательскую позицию, проводя политику «карманного» профсоюза, одобряющего политику работодателя. В этом контексте профсоюзам не удалось не только отстоять советских и ряда постсоветских завоеваний профсоюзов, но даже убедить руководство предприятия сохранить (ввести) те льготы, которыми обладают работники концерна в других странах.

Третий этап - с октября 2004 года по настоящее время. Руководство предприятия, довольное поведением профсоюзного руководства (2002-2004 гг.) навязало работникам в ультимативной форме этого же профлидера и вынудило их, используя методы «кнута и пряника», голосовать за него. Политика соглашательских профсоюзов продолжается, все предлагаемые работодателем решения получают одобрение со стороны профсоюзов.

Успех профсоюзной организации в диалоге с работодателем зависит от личности профсоюзного лидера, от знания и умения использовать возможности национального законодательства, опыта переговоров, умения использовать различные формы борьбы, сотрудничать с профорганизациями на предприятиях концерна в других странах использовать возможности масс-медиа, вышестоящих профсоюзных органов, государственных специализированных структур, умения защищать свои права в органах правосудия. Необходимо разносторонняя подготовка профактива к вопросам сотрудничества и противостояния с администрацией и работодателем. При этом, важно не переоценить возможности профкома и недооценить - администрации. «Было бы ошибкой, если профсоюз забыл бы, что ситуация контролируется, определяется и зачастую диктуется работодателем, это реальность рыночных трудовых отношений», - считают в профсоюзном комитете.

**5.1.8 Новые профсоюзные практики.
Предупредительная акция протеста:
молдавская швейная фабрика¹**

С самого начала смены основного собственника профсоюзные лидеры были вовлечены в постоянную борьбу с администрацией, представляющей интересы иностранного владельца, которые систематически нарушали коллективные и индивидуальные права рабочих. Нарушались не только законы трудового кодекса РМ, но и соглашения, заключенные между администрацией и профсоюзом. Тем не менее, профсоюзная деятельность на данной швейной фабрике представляет собой положительный случай активности профсоюза в пользу рабочих, а не администрации и/или работодателя.

Информация, изложенная в данном отчете, основана на интервью с председателем профкома (15.07.06)(ПП) и неоднократных беседах с ней по телефону (с 04.09.06 по 07.12.06), а также на основании фокус-группы с членами и активистами профкома (22.11.06). Анонимность информантов должна быть сохранена.

Цель данной предупредительной акции протеста: убедить администрацию в том, что повышение зарплат волнует всех рабочих, а не только членов профкома. Поводом для проведения акции протеста послужил следующий случай. После того, как сократили уборщиц на фабрике, никто не хотел идти на уборщицу и им сделали тарифную ставку 4.50 (как у швей). Спустя 3 месяца председатель профкома стала обращать внимание администрации на то, что уборщица получает больше, чем швея и грузчик, несмотря на то, что у последних более ответственная и сверхурочная работа. Администрация проигнорировала данное замечание и тогда все люди оказались солидарны в проведении забастовки. На

¹ Тип собственности: совместное предприятие с иностранным капиталом (85%). Количество рабочих мест: 931. Средняя зарплата с 2005 - 1500 лей.

расширенном заседании профкома было написано письмо директору, но никакой реакции не последовало. Люди требовали забастовку, но председатель профкома понимала, что о забастовке нужно было предупредить за 48 часов - достаточное время, чтобы запугать рабочих, как это было ранее, когда рабочие отстаивали свои права. В профкоме написали письмо, что будет акция протеста но, что они не нарушат дисциплину и сделают даже больше, чем в другие дни. ПП предложила это людям, но не назвала дату, хотя люди открыто говорили об этом в цехах.

Акция протеста не раз откладывалась. В один понедельник перенесли рабочий день. Во вторник утром ПП собрала председателей цеховых комитетов, чтобы сообщить, что забастовка будет сегодня. Они сообщили об этом профоргам, а те передали людям. (Все люди передавали информацию друг другу «на ухо»). Одновременно швеи отключили машины в 9:00 на полчаса. Руководители начали звонить, что во всех цехах началась забастовка. Рабочие в тот день работали как обычно с 7:30, отработав полчаса после 16:00. ПП в обращении к директору написала, что 20 числа будет акция протеста и *добавила устно*, что и сегодня будет. «Я говорила представителю, что хотела мирным путем, но вы не хотели разговаривать со мной. Начальники цехов и руководители знали об акции, но молчали. После акции некоторым начальникам цехов я доверяю. Другие повернули: им заплатили» (интервью №1 с ПП).

В полиции стали цепляться к 20-му числу, но начальник производства подтвердила, что ПП сказала о том, что проводим акцию 18-го. Суд над ПП и 4-мя лидерами цехов, на к-х завели административное дело за нарушение трудового распорядка, продолжается по сей день. Первое решение суда было в пользу рабочих, но директор обжаловал его. «Суд решил, что это не была забастовка... Мы доказали, что выпустили даже больше, чем обычно и даже прибыль сделали предприятию... По закону: «забастовка» означает оставить рабочее место на определенное время. В нашем случае акции,

никого не могут наказать, т.к. у всех написано, что работали 8 часов и начислена зарплата за 8 часов...» (интервью №2 с ПП). После акции была создана примирительная комиссия, после которой администрация и представители владельцев вернулись к переговорам: 6 человек из администрации и 6 человек из профкома.

Когда профсоюзных лидеров спросили, зачем они сделали это, они сказали, что они хотели, чтобы их выслушали. По словам ПП: «...Акцию протеста удалось провести, благодаря тому, что хороший актив попался... У нас нет ни одного начальника цеха или руководителя среди членов профкома и профоргов...» (телефонный разговор №8).

Случай данной фабрики показывает, что, несмотря на различного рода ограничения деятельности профсоюзов в транзитных странах (такие как ограничивающее деятельность профсоюзов законодательство, репрессивные методы со стороны администрации по отношению к профкому и членам профсоюза, минимальное участие отраслевых профсоюзов в отстаивании прав своих рабочих и др.), профсоюз *может* участвовать во всех решениях на предприятии, начиная с определения уровня зарплат и заканчивая отстаиванием индивидуальных прав рабочего. Пример акции протеста показывает, что в условиях, когда, законодательство ограничивает деятельность профсоюзов, члены профкома (хотя бы председатель профкома) должны иметь достаточный уровень юридического образования, чтобы, не нарушая местное законодательство, *обойти* его ограничения с целью достижения целей членов профсоюза.

5.1.9 Использование массовых акций для достижения социально-экономических требований работников

В новой политике профсоюзов в 2001 – 2004 г.г. стали применяться методы *активного давления на политическую власть, успешно использоваться массовые акции* для достижения социально-экономических требований

работников, при этом отстаивание заработной платы успешно сочеталось с политическими лозунгами, направленными на сохранение независимости профсоюзов, права работников на свободное профсоюзную деятельность. Наиболее ярко такой подход реализовал себя в период организаций зимне-весенних выступлений профсоюзов 2004 года, когда отстаивание независимости профсоюзов сочеталось с требованиями социально-экономического роста и нашло поддержку у тысяч членов профсоюза, вышедших на митинг протеста в холодный зимний день, 26 февраля 2004г.¹



¹ Кириак П. Требуем независимость и реальный социо-экономический рост: выступление П. Кириак, президента CSRM на митинге протеста 26 февр. 2004г. // *Vocesa poporului*. – 2004. – 5 mart. – P. 4; *Голос народа*. – 2004. – 5 марта. – P. 5.

Следуя традиции зимний выступлений, 22 февраля 2007г. около 7 тыс. человек приняли участие в акции протеста Конфедерации профсоюзов Молдовы (CSRM), которая была направлена против закона об отмене повышения минимальной зарплаты в бюджетном секторе до прожиточного минимума и других улучшений условий для работников-бюджетников. Это был самый большой профсоюзный митинг за последние два года. В нем приняли участие представители трудовых коллективов со всех районов республики. В руках они держали транспаранты *«Мы требуем достойную зарплату», «Зарплата до уровня прожиточного минимума», а также «Руки прочь от профсоюзов!»*.

В митинге кроме бюджетников участвовали другие отраслевые профсоюзы-члены CSRM. Они подчеркнули, что подобные нарушения ранее достигнутых договоренностей со стороны государства касаются всех профсоюзов. Как и прежде еще одной темой митинга стали нарушения профсоюзных прав и вмешательство властей в дела профсоюзов. Валентина Мазур, председатель членской организации IUF «Синдлукас» напомнила о жалобе, которая по этому поводу была направлена в МОТ, и рассказала о различных формах давления на членов ее профсоюза. Требование уважения профсоюзных прав было выдвинуто и другими ораторами и вызвало бурные аплодисменты участников митинга. От имени IUF Гизела Нойнхеффер, участвовавшая в акции, поддержала требования митинга и борьбу профсоюзов Молдовы за свободу и независимость. *«Не может быть экономического благополучия и его справедливого распределения, если не будет сильных, независимых профсоюзов»*, – подчеркнула она. В резолюции участники митинга потребовали аннулировать закон об отмене повышения минималки, а также внести в уголовный кодекс изменения, устанавливающие ответственность за нарушения профсоюзных прав. Если эти требования не будут

выполнены, CSRМ сохраняет за собой право продолжить акции протеста.¹

5.1.10 Политическая деятельность профсоюзов на национальном и территориальном уровнях.

В соответствии с Законом о профсоюзах и, исходя из Устава, а также Концепции развития профсоюзного движения, CSRМ определяет свою политическую стратегию, опираясь на такие основополагающие принципы: сохранение политической независимости; сотрудничество с социальными партнерами; возможность кооперации с политическими партиями для достижения профсоюзных целей; возможность лоббирования собственных интересов, как в ходе предвыборных кампаний, так и в законодательных и административных органах; возможность поддержки тех или иных политических сил в ходе предвыборных кампаний; возможность принимать участие для членов профсоюза на индивидуальном уровне в деятельности различных партий и в ходе предвыборных кампаний.

Сложившаяся политическая ситуация в стране после парламентских выборов 2001г. поставила перед профсоюзами задачу активизации политических методов борьбы в условиях политики постоянного давления на профсоюзы, стремления их раскола и подчинения со стороны партии власти. За период 2000-2004г.г. профсоюзами CSRМ накоплен определенный опыт по сотрудничеству с демократическими политическими партиями, представленными в Парламенте РМ, с целью продвижения профсоюзных интересов в повестку дня, их лоббирования на стадии обсуждения. Как правило, эта деятельность носила неофициальный характер и не отражена в специальных документах CSRМ. Поддержка профсоюзов демократическими силами страны была особенно ощутимой в период обострения борьбы CSRМ против давления правительства на профсоюзы в течение всего 2004г.

¹ Вместе. Информационный бюллетень. Март 2007г. // WWW.IUF.RU

С другой стороны, в ходе прошедшей предвыборной кампании по выборам в Парламент РМ 2005г. к профсоюзам апеллировали такие партии и предвыборные объединения, как Блок «Демократическая Молдова», ХДНП, Либеральная партия, недавно созданная Партия труда. В ходе переговоров о поддержке обсуждались позиции и пункты взаимных интересов, но официальных договоров, по словам г-на президента CSRM, подписано не было. Исполком CSRM принял постановление в 2004г. об участии в выборах, которое допускало возможность участия членов профсоюза в парламентских выборах 2005г. как в составе партий, так и на индивидуальной основе. По итогам выборов в Парламент РМ 2005 депутатами стали председатель Федерации профсоюзов образования г-н Д.Иванов в составе БМД и г-н В.Бодиштяну, председатель территориально-отраслевого центра Федерации «Агроиндсинд» в составе КППМ.

Другим важнейшим направлением деятельности профсоюзов на национальном уровне является представительство интересов работников в Национальной комиссии по коллективным переговорам (НК КП). Ежегодно проводит анализ исполнения положений Коллективного трудового договора (национальный уровень) и соответствующего Дополнительного соглашения, практикуется рассмотрение проектов социально-экономических законов, в т.ч. о бюджете, заслушивание актуальных вопросов о ходе экономических реформ, а также ценах на товары и услуг. Значительная часть вопросам посвящена острым проблемам современного рынка труда: политике занятости, оплате труда, политике в сфере трудовой миграции. Позиция профсоюзов по социальной защите работников в стране и за ее пределами была озвучена на данных заседаниях при рассмотрении внесенных ими предложений. Начиная с 2004 г., на основе соглашения социальных партнеров были разработаны, обсуждены и подписаны Национальные конвенции (НК) в двух сферах: НК №1 от 3-02/2004г. «Оплата труда работников, работающих на основе

индивидуальных трудовых контрактов» и НК №2 от 9 июля 2004 г. «Рабочее время и отдых», рассмотрены 7 вопросов, внесенных CSRМ (всего за период 2001-2004г.г. CSRМ направила партнерам более 100 предложений).

5.1.11 Деятельность CSRМ на национальном уровне по созданию профсоюзной науки и выработке новых профсоюзных стратегий.

Особенностью деятельности CSRМ после 3-го Съезда (2000г.) стала развернутая деятельность на национальном уровне по созданию профсоюзной науки на базе открытого в августе 2000г. Института Труда, привлечение академической науки к объективному и независимому исследованию проблем рынка труда, современных трудовых отношений, что позволило на протяжении этих лет направлять внимание и деятельность профсоюзных организаций на наиболее актуальные проблемы.

Научно-теоретические исследования рынка труда и социального развития Молдовы, проведенные Институтом Труда (2000-2004 гг.)¹, проведенные по заказу профсоюзов (CSRМ) и при поддержке МОТ, Института труда Греции, не только включали исследования острых проблем рынка труда, но и предлагали новые профсоюзные стратегии. Получили артикуляцию и воплотились в конкретные программы деятельности CSRМ гендерная и молодежная политики, политика в сфере занятости, в социальном диалоге. Все это

¹ Gender, Poverty and Employment: Moldova National Study.- ILO-CEET: Budapest, 2001. Republica Moldova în secolul XXI: viziunea tineretului./ Materealele conferinței științifico-practice 31 mai 2002. – Chishinău, 2002, 193 p. (“RM in 21 Century: the Vision of Youth”, 2000) Republica Moldova – 2000: Piața muncii și dezvoltarea socială/ 1-ul Anuar economic și social. – Chishinău, 2000, 412p. (“Republic of Moldova-2000: Labour Market and Social Development”), 2000 (Labour Institute, Greece) Анализ демографической и социально-трудовой ситуации в Республике Молдова (аспекты соотнесенности с проблемами ВИЧ-СПИДа) // ILO-CEET: Budapest, 2001.

обобщалось и доносилось до слушателей системы профсоюзного образования на различных уровнях.

По-новому профсоюзы взглянули на проблему *охраны и безопасности труда* после проведенного исследования Институтом труда по заказу МОТ «*ВИЧ/СПИД ситуация и рынок труда РМ*». Главный инструмент и гарант в защите прав работника в связи с ВИЧ/СПИДом, по мнению профсоюзов, коллективный договор. *Особым и новым объектом воздействия профсоюзов Молдовы стала неформальная экономика и незащищенный труд.*¹ CSRМ, опираясь на проведенное Институтом труда исследование трудовых отношений в стране, политику и принципы МОТ в отношении неформального сектора, определила стратегию деятельности профсоюзов CSRМ по защите прав трудящихся в сфере незащищенного и неформального труда.

Эти вопросы получили широкое обсуждение на семинарах (2003), круглых столах (2001, 2003), научно-практических конференциях, воплотились в отраслевые программы (ФП «Агроиндсинд» на 2003-2004г.г.) и, наконец, в *инициативу CSRМ 2005г.: о национальной профсоюзной акции*,² материалы которой были обсуждены на семинаре «Легальный труд – тебе и стране», проведенном для представителей средств массовой информации, патроната, министерств и ведомств.

Таким образом, CSRМ приобрела реальный опыт привлечения науки к исследованию актуальной профсоюзной тематики, перевода полученных выводов на язык алгоритмов профсоюзного действия и информатизации/медиатизации своей программы по защите и легализации неформального труда на национальном уровне. Данная деятельность CSRМ

¹ Незащищенный труд: стратегия и тактика профсоюзов: Материалы научно-практической конференции 24-25 октября 2002.- Кишинэу: 2002.- 204с. (на румынском яз.)

² Легальный труд – богатство страны. Информационный материал для участников акции CSRМ по уменьшению неформальной экономики. Кишинэу: CSRМ, 2005. С.6-9.

получила широкий отклик в электронных и других СМИ, также поддержку МКСП и МОТ. Над работой в этом направлении под давлением CSRM вынуждены задумываться социальные партнеры и другие профсоюзные конфедерации страны.

5.2 Рекомендации для вышестоящих профсоюзных органов

Для успешного функционирования профсоюзов в условиях рыночной экономики, противостояния существующим угрозам и рискам для работников, необходимо:

- бороться за единство профсоюзного движения в стране;
- формировать боевитые и дееспособные первичные профсоюзные организации, используя как их становление снизу, так и формирование сверху, при помощи вышестоящих профсоюзных структур;
- необходимо активное сотрудничество с международными профсоюзными структурами; профсоюзными организациями других стран, предприятий транснациональных компаний;
- развивать отношения социального диалога и сотрудничества с представителями патроната и правительства;
- укрепить учебно-методическую, правовую и психологическую подготовку, тренинги кадров профсоюзного актива, рядовых членов профессиональных союзов;
- распространять как положительный, так и негативный опыт деятельности профсоюзных организаций в новых условиях, среди профактива и рядовых членов;
- улучшить подбор кадров профактива, уделяя особое внимание отбору и обучению профсоюзных лидеров;

- активнее использовать возможности масс-медиа, создающих как положительный, так и отрицательный имидж как профессиональных союзов, так и работодателей, особенно иностранных компаний.

6 Профсоюзы современного Казахстана

Д. Шубина

6.1 Характеристика текущей профсоюзной ситуации в стране.

От того, как проходит реформирование в профсоюзах Казахстана, какие новые модели взаимоотношений с работодателями, государством, администрацией вырабатываются, зависит не только настоящее, но и будущее – и профсоюзов, и социального общества.

Проблема серьезная, всеобъемлющая, и ее надо решать ускоренными, реформаторскими методами. Практика показывает, что реформирование назрело уже давно. Можно привести по всем регионам Казахстана примеры, когда профсоюзы или не работают, или вообще распались, или представляют из себя административно-производственную структуру.

На сегодня численность по ведущим отраслевым профсоюзам, куда входят профсоюзы образования и науки, здравоохранения, горно-металлургической промышленности, агропромышленного комплекса, железнодорожников, государственных, банковских учреждений, связи, составляет более полутора миллионов профчленов. Все остальные 19 отраслевых профсоюзов - работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы услуг, нефтегазового комплекса, электроэнергетики, строительства и промстройматериалов, культуры, угольной промышленности, химических отраслей, автотранспорта и автодорог, атомной энергетики, промышленности и смежных отраслей, Вооруженных сил, малого и среднего бизнеса, лесных отраслей, машиностроения, авиационных работников, геологии, геодезии и картографии, «Бірлік», науки, легкой и

газовой промышленности - насчитывают более 308 тысяч профчленов. Если рассматривать эти данные в процентном отношении по охвату работников профчленством вообще, то это неплохой показатель. Однако численность членов профсоюзов постоянно снижается, а те потери, которые были практически катастрофическими для некоторых отраслей, сейчас становятся невосполнимыми. Это касается профсоюзов агропромышленного комплекса, строителей, авиационных работников и других профобъединений. В этих отраслях значимость профсоюзов пока практически утрачена.

Сегодня в Казахстане полным темпом идет модернизация экономики, гражданского, политического переустройства общества, реализуется общенациональная программа развития гражданского общества. На этом фоне профсоюзы Казахстана пока числятся в аутсайдерах, для значительного рывка у профсоюзов есть все возможности, есть правовая база, развиваются взаимоотношения с правительством, работодателями, интенсивное взаимодействие получило сотрудничество профсоюзов с различными партиями, общественными объединениями. Словом, есть все предпосылки, чтобы профсоюзы уже сегодня утверждали бы себя как часть гражданского общества.

Новые законодательные акты, и главный из них Трудовой кодекс, который вскоре должен появиться, дают большие возможности для деятельности профессиональных союзов. Здесь прописаны главные трудовые отношения между работодателем, государством, профсоюзами и работником. Прослеживаются права и обязанности профсоюзов, работодателей, но это базовый документ. Проблема в том, смогут ли сегодня профсоюзы в полной мере воспользоваться главным законодательным актом трудового права страны? И это – далеко не последняя проблема профсоюзов.

Проблемой социального партнерства является отсутствие коллективных договоров на целом ряде иностранных предприятий, действующих в Казахстане, бытующая декларативность и неконкретность взаимных обязательств,

бесконтрольность их выполнения. Причина такого положения нередко кроется в беспринципности и соглашательской позиции руководителей многих профсоюзных органов. В этой работе профсоюзным организациям надо переходить к активным формам и методам, вплоть до проведения массовых акций протеста и предъявления судебных исков тем работодателям, которые не хотят заключать колдоговоры.

В вопросах организационного реформирования своей работы профсоюзы ведут себя консервативно. Обновления фактически нет. Численность членов профсоюза не растет, молодежь в профсоюзные ряды привлекается плохо. Время от времени проявляются разлад и несогласованность в действиях отраслевых и территориальных организаций. Не прекращаются попытки «перетаскивания» первичных организаций из одного профсоюза в другой.

В профсоюзах Казахстана много говорят об укрупнении и на этой основе укреплении профессиональных союзов, но дальше общих разговоров дело не движется. Так же нужно сказать, что в казахстанских профсоюзах не определена кадровая политика; ни в одной членской организации не создан резерв руководящих кадров.

Немало обкомов профсоюзов и профкомов предприятий действуют обособленно. Их председатели не хотят считаться с решениями коллегиальных органов отраслевых профсоюзов, облсовпрофов. Есть, к великому сожалению, и такие руководители профсоюзных органов, которые действуют только по своему собственному понятию и определению.

Однако есть ряд позитивных аспектов в работе казахстанских профсоюзов, которые нельзя не отметить.

Обеспечено представительство профсоюзов в работе Государственной комиссии по разработке и конкретизации программы демократических реформ в Республике Казахстан, Комиссии по правам человека при Президенте Республики Казахстан, Общественной палате экспертов при Мажилисе и других формированиях, которые занимаются разработкой и реализацией политики государства в различных сферах.

Профсоюзы принимали непосредственное участие в разработке Концепции развития гражданского общества в Республике Казахстан и добились того, что в этом документе отведена должная роль профессиональным союзам.

Из дня в день крепнут профсоюзно-парламентские связи, расширяются контакты с политическими партиями, неправительственными организациями.

Поступательно развиваются международные связи профсоюзов. В будущем году предстоит вступление нашей Федерации профсоюзов Республики Казахстан в новое крупнейшее международное объединение – Всемирную Конфедерацию профсоюзов.

Более интенсивным стало сотрудничество с Международной Организацией труда – недавно Федерация профсоюзов как представитель трудящихся страны вместе с другими социальными партнерами подписала Национальную программу достойного труда в Республике Казахстан на 2007-2009 годы.

Многое было сделано профсоюзами в области законодательства.

С участием профсоюзов в Парламенте обсуждались и приняты важные законодательные акты, касающиеся социальных гарантий трудящихся, всех граждан Республики.

Вышел Закон «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей». Правда, некоторые профсоюзные работники считают, что этот закон несет трудящимся больше вреда, чем пользы. С такой оценкой нельзя согласиться. Закон дает минимальные гарантии, а дело профсоюзов – добиваться большего путем коллективных переговоров, в том числе настаивать не только на ежемесячных, но сверх того и на единовременных выплатах пострадавшим на производстве. Для того и существует профсоюзное движение, чтобы на основе международных трудовых стандартов, национального законодательства выставлять работодателям и государству

повышенные требования, в полной мере использовать данные нам права, добиваться их удовлетворения. Это касается не только Федерации, но и всех профсоюзных структур республики.

Так же внесены важные изменения в ряд законодательных актов. Законом о занятости вводятся социальные рабочие места для детей сирот, лиц предпенсионного возраста, демобилизованных, инвалидов и других слабо защищенных граждан. Всего будет создано около 24 тысячи таких рабочих мест; государство выделило на эти цели 750 млн. тенге.

Поправками в законы о социальных пособиях предусмотрено ощутимое повышение пособий инвалидам, по утере кормильца, многодетным семьям. Госспецпособие по Списку № 1, например, теперь составляет 9 270 тенге, а было 8 000 тенге.

Еще один важнейший законодательный акт, которого профсоюзы долго добивались, касается прожиточного минимума. В соответствии с принятым в декабре 2005 года изменениями в закон, теперь величина прожиточного минимума, а не месячный расчетный показатель, является основой для установления минимального размера месячной заработной платы, минимального размера пенсии и базовых социальных выплат.

В соответствии с требованиями Федерации профсоюзов изменена структура прожиточного минимума: доля продовольственных товаров снижена с 70 до 60 процентов и соответственно с 30 до 40 процентов увеличена доля непродовольственных товаров и услуг. Одновременно с 20 до 43 наименований увеличен набор продуктов питания в продовольственной корзине. Общая величина прожиточного минимума увеличилась до 7 945 тенге, а в 2005 году было 5 850 тенге.

Следует отметить, что в Казахстане минимальный размер оплаты труда по отношению к прожиточному минимуму составляет почти 116 процентов – такого высокого показателя

пока не достигла ни одна из других стран Содружества Независимых государств. Но и этого недостаточно.

Значительную часть прибавок к зарплате и пенсиям «съедают» инфляция и рост цен на товары и услуги.

При непосредственном участии профсоюзов разработаны три республиканские программы на 2005-2007 годы: по углублению социальных реформ, по занятости населения и по обеспечению безопасности и охраны труда. На социальные программы государство направило 316 миллиардов тенге – вдвое больше, чем три года назад.

Профсоюзы не отступили и от решения проблем трудящихся Списка №2. Согласованные с Минтруда проекты документов сейчас прорабатываются в Правительстве. Депутатская группа «Енбек» приняла на себя обязательство ускорить работу по принятию законопроекта по данному вопросу.

Профсоюзные организации все это время занимали твердую и принципиальную позицию при разработке и рассмотрении проекта Трудового кодекса. Надо сказать, что по большому счету в Трудовом кодексе удалось добиться создания более эффективного механизма законодательной защиты работников, прав и свобод профсоюзов, ответственности работодателей и органов власти. Чем это прописано в существующем законе о труде. В целом Кодекс установил цивилизованный порядок построения трудовых отношений. Хотя нельзя не признать, что новый трудовой кодекс не будет полностью таким, которым его хотели бы видеть профсоюзы.

Яростные споры разгорелись по поводу инициативы мажилисмента Оразалинова установить минимальные стандарты оплаты труда на вредных и опасных производствах. Бывший металлург прекрасно знает природу трудовых конфликтов в горнодобывающей и перерабатывающей сферах, стиль руководства иностранных компаний (вкладывать поменьше, выкачивать побольше) и твердо уверен: власть должна защищать своих граждан от

несправедливо низкой оплаты труда. Своего рода регулирующим фактором могло бы стать введение стандартов оплаты труда, то есть установление размера платы, ниже которого работодатель опускаться не вправе.

От мажилисменов поступали и другие варианты – введение коэффициентов при заключении отраслевых договоров. И даже дифференцированных, с учетом реального прожиточного минимума в различных регионах страны. Пока владельцы предприятий выполняют единственное требование – платить не ниже минимальной зарплаты, установленной законом о республиканском бюджете (сегодня это 9700 тенге). Государство гарантирует получение лишь минимального размера заработной платы, привязав его к прожиточному минимуму.

Если размер прожиточного минимума, применяемый в Казахстане, величина отнюдь не реальная, а зависящая от возможностей республиканского бюджета, отраслевой стандарт оплаты труда шахтеров и металлургов был бы приближен к действительности. Разработанный в Институте регионального развития стандарт представляет собой минимальный потребительский бюджет (набор товаров и услуг первой необходимости, начиная с посещения врача и заканчивая ремонтом бытовой техники) плюс расходы на детей и пенсионные отчисления. Получилось чуть больше 52 тысяч тенге. Методика его расчета через показатель минимальной зарплаты по отраслям еще в прошлом году передана в правительство. Но министерство труда и социальной защиты категорически не приемлет такой вариант.

Еще интереснее было другое предложение: профсоюзам дано поручение выработать отраслевой стандарт, затем его планировали рассмотреть на республиканской трехсторонней комиссии, потом направить в совет иностранных инвесторов. Всего двух голосов не хватило при обсуждении этой нормы в

сенате, чтобы законодательно обязать работодателя платить не ниже определенного уровня.

Но, тем не менее, профсоюзы республики приняли гораздо более активное участие в разработке трудового кодекса, чем когда-либо ранее при подготовке такого рода документов.

Федерация профсоюзов Республики Казахстан последовательно и настойчиво выступала за усиление социальной направленности республиканского бюджета, разработку и внедрение государственных социальных стандартов. Благодаря общим усилиям профсоюзов приняты меры по недопущению резкого и неконтролируемого роста цен на товары и услуги.

В центре внимания профсоюзов были вопросы обеспечения достойной заработной платы. Оплата труда повысилась по всем видам экономической деятельности, сегодня её среднемесячный размер составляет более 40 тысяч тенге. В новом году минимальный размер зарплаты составит 9752 тенге, минимальный размер пенсии (вместе с базовой) – 10236 тенге, а величина прожиточного минимума для исчисления базовых социальных выплат – 8861 тенге. Сократились долги работодателей по заработной плате и пенсионным отчислениям.

6.2 Лучшие профсоюзные практики

6.2.1 Новые подходы к старым функциям

Последние годы в профдвижении произошли серьезные изменения. Они в значительной мере связаны с социальной стабильностью, растущей ролью трудящихся и профсоюзов, которые добиваются усиления социальной направленности реформ. Профсоюзы ведут последовательную работу по защите социально-трудовых прав и интересов работников, борьбу за сохранение и создание новых рабочих мест, достойную оплату труда, сокращение долгов по заработной плате, за безопасность на производстве, противодействуют

ухудшению трудового законодательства, нарушениям прав и свобод профсоюзов.

В государстве меняются внутренние условия, складывается благоприятная экономическая ситуация, идет активное вовлечение Казахстана в глобализационные и интеграционные процессы, предстоит вступление страны во Всемирную торговую организацию. Все это диктует профсоюзам необходимость осмысления и уточнения направлений своей деятельности, обозначения существующих проблем, определения стратегических и тактических приоритетов в защите социально-трудовых прав работников, путей их решения. Далеко идущие планы требуют максимально реалистического подхода.

Главное, есть основание говорить о том, что постепенно приходит понимание того факта, что “профсоюз” и “касса взаимопомощи” – это разные понятия. На старых рассказах о развитии социальной сферы уже далеко не уедешь. Необходимо четко обозначить главный приоритет профсоюзной работы – защита прав и интересов человека труда. Только на тех предприятиях, где это стало основным лозунгом работы чувствуется поддержка трудовым коллективом действий профсоюза.

А главным инструментом защиты становится коллективный договор. Именно отказ администрации "Харрикейн Хайдрокарбонс" заключать коллективный договор с трудовым коллективом стал причиной затяжного конфликта, о котором мы рассказывали в кейс-стади #3.

В прошлом году коллективных договоров в Республике стало больше, однако все еще много профсоюзных комитетов – около двух тысяч, - которые не смогли их заключить. Настораживает и такой факт: по данным Министерства труда в 2005 году почти тысячу коллективных договоров подписали не профсоюзные комитеты, а другие объединения работников. Это означает потерю профсоюзных позиций и доверия трудящихся.

Однако есть и значительные успехи в этом направлении. Так, можно отметить председателей профкомов акционерных обществ «Актобемунайгаз» и «Великая стена», которые при содействии и поддержке областных профсоюзных объединений добились от китайских работодателей повышения зарплаты рабочим на 25 и 15 процентов.

На этом фоне так же повышается значимость отраслевых соглашений, которые ранее носили откровенно декларативный характер.

Неплохое, на наш взгляд независимого исследователя, отраслевое соглашение заключили Республиканский профсоюз работников связи, Агентство Республики Казахстан по информатизации и связи, акционерные общества, «Казпочта», «Казтелеком». Отраслевой профсоюз в ходе переговоров сумел таким образом предложить работодателям социальный пакет, который является нормой современной организации труда наемных работников.

Выгодные для трудящихся соглашения подписали в прошлом году профсоюзы железнодорожников, энергетиков, ведет конкретные переговоры со своими работодателями профсоюз машиностроения, профсоюз работников Вооруженных Сил, укрепляя связи с Министерством обороны.

6.2.2 Организация новых первичных групп не бюрократическими методами

Уходит в историю исчерпавший себя тезис: “Реформирование профсоюзного движения должно быть инициировано “сверху”. Только, организация новых первичных групп не бюрократическими методами способна вывести уровень профсоюзного сознания на новый уровень.

Практика показывает, что в первичных организациях появляется новое поколение профсоюзных лидеров, с которыми связано будущее профсоюзного движения. Так противостояние шахтеров Караганды с индийским миллиардером Лакшми Митталлом (кейс 3) выявило новых лидеров в рядах профсоюза. На предприятии было создано

несколько новых групповых комитетов, и что особенно важно, они были созданы как раз во время конфликта с администрацией.

Более того, лидеры этих профсоюзных объединений стали играть значительную роль в процессе непростого диалога с работодателями. Тяжелые условия труда, невысокая зарплата, низкий уровень жизни были не единожды причиной конфликта между профсоюзами и хозяином компании.

Один из молодых лидеров профсоюза Марат Миргаязов в трагические дни карагандинских событий, когда определялся социальный статус шахтеров на перспективу, выступил не просто активным борцом, защитником интересов горняков, но и показал свой глубокий профессионализм в переговорных процессах, юридических подходах, во взаимодействиях с работодателями. С общественной работой Марат Миргаязов связан с 2000 года и вначале совмещал ее с производством. Работая мастером участка шахты «Тентекская», одновременно был членом профкома участка, а затем и председателем профкома. В начале ноября 2006 года был избран председателем ОО «Профсоюз угольщиков «Коргау».

В беседе с участником проекта Д. Шубиным, он четко высказал свое мнение по поводу организации новых первичных групп не бюрократическими методами: «Одними только декларациями права человека труда не защитить. За них надо по-настоящему бороться, поэтому я всегда стремился к этому не только путем словесных наступлений, но и путем сплочения общественной организации и активистов. Представители властных структур также требуют, чтобы права профсоюзов соблюдались и призывают к социальному диалогу. Но на деле иметь у себя на предприятии по-настоящему сильный и независимый профсоюз работодателям не выгодно. Поэтому они стараются соблюдать формально норму закона, но при этом стремятся сгладить острые вопросы и не дают возможности профсоюзной организации их поднять. Пока же большая часть неосвобожденных лидеров профсоюзных комитетов, которые

сами являются наемными работниками, позволяют работодателю именно так решать эту задачу. И в этом случае роль профлидера находится на втором, неглавном плане, и это сказывается на качестве работы и взаимоотношений с работодателем.

А для полноценной защиты прав и законных интересов профлидер должен быть освобожденным, и в его распоряжении должны быть помощники – не только активисты, но и юристы, экономисты и т.д.”

Нельзя не согласиться с этим мнением, тем более, что практик создания первичных организаций не бюрократическим методом не так уж и много.

6.2.3 Представление индивидуальных членов

Представление членов трудового коллектива в суде становится постоянной практикой в работе казахстанских профсоюзов. Причем на этом фоне выделяются случаи, когда нарушения работодателей носят откровенно массовый характер. Мы уже рассказывали о судебном разбирательстве по поводу незаконно уволенных старыми канадскими инвесторами работников ТОО “Шымкентнефтеоргсинтез”. Но и с новой администрацией предприятия у трудового коллектива возникли проблемы.

Не сумев найти общего языка с китайским руководством, профком шымкентского нефтеперерабатывающего завода подал на него в суд.

Судья Енбекшинского суда Шымкента Малик МОМЫНОВ отложил рассмотрение иска профсоюзного комитета ТОО «ПетроКазахстан Ойл Продактс» (новое название бывшего ТОО “ШНОС”) к руководству предприятия с требованием признать «Положение о системе поощрения и вознаграждения местных работников подразделения по переработке» неотъемлемой частью коллективного договора. Дело отложено из-за того, что нанятый руководством завода известный астанинский адвокат случайно повредил ногу.

Профсоюзники подали в суд, поскольку новые управляющие предприятия считают указанное «Положение...» недействительным и, следовательно, отказались платить работникам ежегодный бонус (западный аналог хорошо известной по советским временам 13-ой зарплаты). Китайцы настаивают на том, что если их предшественники-канадцы выплачивали бонус, то это было их личное дело, а они, китайцы, таких обязательств на себя не принимали.

В свою очередь, профсоюз настаивает на том, что подписанное старыми управляющими положение о бонусе – часть действующего сегодня коллективного договора, и готов делегировать в суд десятки свидетелей, которые подтвердят, что на встречах с новым руководством рабочие постоянно спрашивали о бонусе, и им неизменно отвечали, что его выплатят.

Масла в огонь подлило опубликованное в «Газете.kz» заявление руководителя отдела по связям с общественностью Еркина ЖУМАДИЛА. Уже тогда, когда президент Бо ЧИЛЯН официальным документом уведомил профком об отказе признавать «Положение...», а в ответ на это профком подал в суд, Жумадил пояснил журналистам: «Пока однозначного отказа руководства от выплаты бонуса нет. Насколько мне известно, обсуждается, в каком объеме, кому и когда выплачивать бонус».

После такого «разъяснения» все окончательно запутались.

Когда в прошлом году канадцев из «ПетроКазахстан» с шумом изгоняли с завода, профсоюзный комитет приветствовал это, поскольку одним из первых в стране ему пришлось всерьез схватиться с иностранным капиталом. Были и споры, и митинги, и угрозы, и забастовки. Как и положено по Марксу, в ходе этих баталий капиталисты вырастили на свою голову достаточно сильный, зубастый профсоюз во главе с грамотным и цепким лидером.

В борьбе за интересы своих рабочих заводской профком даже обращался за помощью к Международной федерации

профсоюзов работников химической, горнодобывающей промышленности и энергетики ICEM (20 миллионов работников в 122 странах). Профсоюзная солидарность сработала, английские работяги устроили даже пикет у офиса «ПетроКазахстан» в городе Виндзоре, прессингуя канадских буржуев в защиту казахстанских тружеников. И три года подряд канадцы платили бонус, а также индексировали должностные оклады, ежегодно увеличивая их на 5-7%. Работникам, конечно хотелось большего. Однако, в отличие от канадцев, оклады новые китайские инвесторы индексировали только на символические 2%, а от выплаты бонуса совсем отказались. В результате, по подсчетам Шпилева, в связи с невыплатой бонуса реальная зарплата в 2006 году на заводе упала на 4,7%.

Председателя профкома немало удивляет само отношение китайских товарищей к организации, представляющей работников предприятия перед работодателями. Видимо, после трех веков классовых боев у западных капиталистов уже в крови внимательно выслушивать профсоюзных лидеров и нормально с ними общаться. А вот когда Шпилев поставил недавно вопрос о положенных по закону дополнительных отпускных днях для трудящихся на вредных и особо вредных условиях труда, он не смог даже поговорить об этом с первым руководителем, и два официально направленных начальнику письма тоже не подействовали.

Третьего письма Шпилев писать не стал, а вместо этого пригласил на завод государственную инспекцию труда, которая, естественно, вынесла предписание и наложила штраф. Но он до сих пор считает, что не было никакой необходимости доводить до этого – вполне достаточно было десятиминутного разговора, чтобы объяснить наши законы работодателям.

Средняя зарплата на заводе сопоставима со среднестатистической зарплатой в Казахстане. Однако и рабочие, и их профсоюз логично считают, что в условиях, когда стоимость нефтепродуктов во всем мире достигла

рекордных цен, а «ПетроКазахстан Ойл Продактс» переработал в прошлом году 30,5 млн. баррелей нефти (в 2004 – только 27,3 млн., рост – 11,7%), людям можно платить и получше.

В общем, профсоюзу предстоит долгая и упорная борьба за своих рабочих.

Впрочем, - это далеко не единственный случай обращения в суд за последние месяцы. В начале октября в Актюбинской области профсоюз китайской нефтяной инженерно-строительной группы (КНИСГ) подал в суд на своих работодателей, также требуя уравнивать зарплаты китайских специалистов с зарплатами местных работников.

Здесь китайские работодатели вообще перешли всякую грань.

В вахтовом поселке Китайской нефтяной инженерно-строительной группы казахстанских рабочих заставляли чистить китайские туалеты. И это перед самым приездом в поселок областной комиссии по соблюдению трудового законодательства.

Так китайцы провоцируют казахстанских работников на драку, чтобы потом все наши старания в суде по поводу трудовых отношений свалить на национальную неприязнь, - считает председатель профкома АФ ТОО «ДО КНИСГ» Адилхан Калдыбаев. - Мы провели собрание среди наших работников и объяснили, чтобы они не поддавались на провокации. Кстати, туалеты должны были чистить электрики и слесари, которых сняли с их основной работы.

- Такое в китайской компании случается часто. Экскаваторщик копает землю, сварщик лезет в электричество и все по указанию китайского бригадира. Техника безопасности не соблюдается. Мало того, руководство само принуждает нарушать правила, - заявляет профсоюзный лидер.

Две отдельные столовые для китайских и казахстанских работников, отличающиеся друг от друга, как небо и земля, умудрились завести в вахтовом поселке на месторождении

Жанажол. Как рассказывает председатель профкома, столовая китайцев рассчитана на 400 посадочных мест, но загружена лишь наполовину, питание для работников из Поднебесной бесплатное, разнообразное: овощи, рыба, мясные и молочные продукты. Совсем другая ситуация сложилась в столовой для казахстанских работников. В общепите на 50 мест кормится гораздо большее число людей, кстати, за свои кровные: у каждого рабочего уходит в среднем пять тысяч тенге в месяц на еду. Питаются в две-три смены, здесь длинные очереди, скудное меню, здание выглядит убого: потолки кухни покрыты плесенью, потолок провис, полы протерлись. Все это вынуждает местных работников искать другие столовые.

Так же резко отличаются и условия проживания специалистов «КНИСГа». Как показывают результаты проверки, в общежитии на 96 мест ютятся 150 казахстанцев. Для всех жителей этой общаги работает только один телевизор, о кондиционерах здесь и не мечтают. Плохо освещенные комнаты, туалеты без дверей, душевые, из которых половина не функционирует, - такова картина, увиденная рабочей комиссией в здании, где проживают казахстанские специалисты. Различия выпячиваются еще более на фоне хороших условий в общежитии для китайцев, где есть не только кондиционеры, телевизоры в каждой комнате, нормально работающие санузлы, но и места для сушки спецодежды, а также техперсонал для уборки помещений.

Даже на производстве, рассказывает председатель комиссии, где иностранцы и казахстанцы работают «рука об руку», очищенной бутилированной водой снабжают только граждан КНР. Питьевую воду казахстанским работникам не дают.

Так же резко отличаются и условия проживания специалистов «КНИСГа». Как показывают результаты проверки, в общежитии на 96 мест ютятся 150 казахстанцев. Для всех жителей этой общаги работает только один телевизор, о кондиционерах здесь и не мечтают. Плохо

освещенные комнаты, туалеты без дверей, душевые, из которых половина не функционирует, - такова картина, увиденная рабочей комиссией в здании, где проживают казахстанские специалисты. Различия выпячиваются еще более на фоне хороших условий в общежитии для китайцев, где есть не только кондиционеры, телевизоры в каждой комнате, нормально работающие санузлы, но и места для сушки спецодежды, а также техперсонал для уборки помещений.

Даже на производстве, рассказывает председатель комиссии, где иностранцы и казахстанцы работают «рука об руку», очищенной бутилированной водой снабжают только граждан КНР. Питьевую воду казахстанским работникам не дают.

Хорошо, что профсоюзы все активнее используют возможность предоставления прав в суде.

6.2.4 Поддержка от верхних профсоюзных органов

Нужно сказать, что в тех трех случаях конфликта трудовых коллективов с работодателями, которые были мной рассмотрены, верхние профсоюзные органы не остались в стороне и четко выразили свою позицию.

Федерация профсоюзов Республики Казахстан, отраслевые и региональные профсоюзные объединения сразу поддержали требования рабочих и активно стремились использовать все рычаги влияния для их разрешения.

Вот несколько примеров из трудового конфликта на ТОО «Шимкентнефтеоргсинтез»

Из обращения Федерации профсоюзов Республики Казахстан

«В связи с коллективным письмом протеста трудящихся Федерация профсоюзов обратилась к Премьер-министру Республики Казахстан с просьбой рассмотреть на правительственном уровне затронутые в нем проблемы и выработать действенные меры по нормализации обстановки.

Премьер-министр И. Тасмагамбетов поручил министру энергетики и минеральных ресурсов В. Школьнику, председателю Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов М. Раханову совместно с акимом Южно-Казахстанской области принять меры, обеспечивающие ликвидацию конфликтной ситуации и стабильную работу предприятия”

Заявление солидарности с трудовым коллективом акционерного общества «Шымкентнефтеоргсинтез»

“В акционерном обществе «Шымкентнефтеоргсинтез» нарастает социальная напряженность, связанная с систематическим нарушением руководством ОАО и управляющей канадской компанией «Харрикейн» трудовых прав рабочих.

Руководство компании длительное время отказывается от коллективных переговоров и подписания нового коллективного договора, не индексирует заработную плату, сокращает рабочие места женщин, уходящих в декретные отпуска; изданы приказы о массовом сокращении работников.

Протесты и законные требования трудового коллектива руководители компании игнорируют; хуже того, свои противозаконные действия они выдают чуть ли не за благо для трудящихся.

Власти Шымкента запретили проведение мирного митинга работников ОАО «ШНОС», чем нарушили закон Казахстана и нормы Международной организации труда.

Правительство республики не реагирует на обращения трудового коллектива и федерации профсоюзов, до сих пор не приняло действенных мер к стабилизации обстановки. На предприятии назрела предзабастовочная ситуация.

Федерация профсоюзов выражает поддержку и солидарность действиям трудящихся и профсоюзного комитета ОАО «ШНОС», считает их борьбу за право на труд и социальное равноправие справедливой.

Федерация профсоюзов вновь обращается к правительству Республики Казахстан с просьбой принять все необходимые меры для урегулирования возникшего конфликта”.

Заявление принято на заседании Генерального совета Федерации профсоюзов Республики Казахстан. 29 мая 2002 года, г. Усть-Каменогорск.

Из обращения к президенту ОАО "ШНОС" г-ну Т. Марло

В ОАО "ШНОС", по нашему мнению, по вине работодателя сложилась весьма опасная социальная ситуация, которая в настоящее время получила огласку среди общественности республики.

Полагаем, что односторонние действия "Харрикейн" нарушают не только законы Казахстана, но и общепринятые стандарты в области трудовых отношений, принятые МОТ и ратифицированные большинством стран мира, в том числе и Казахстаном.

Федерация профсоюзов выражает поддержку и солидарность справедливым требованиям трудового коллектива и профкома ОАО "ШНОС".

С. МУКАШЕВ, председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

6.2.5 Организации профсоюзов вопреки/при наличии враждебно настроенного работодателя

В Восточно-Казахстанской области администрация акционерного общества «Усть-Каменогорская птицефабрика», в котором основным инвестором является американская компания препятствовала деятельности профсоюзной организации во главе с председателем профкома М. Башаровым, вмешивалась в его работу, не допускала на рабочее место активистов профкома, оказывала на них и на членов профсоюза давление, ограничивала финансовую деятельность профкомов.

Постоянные обращения М. Башарова в средства массовой информации Казахстана, обращения в суд, встречи с

работниками предприятия во внерабочее время, а так же поддержка областных профсоюзных структур позволили временно решить ситуацию. Однако напряжение остается.

6.2.6 Создание ассоциаций (профсоюзов) с работодателем при его поддержке (особенно в бюджетном секторе)

Случаи создания объединений работников при поддержке работодателя в противовес существующим профсоюзам – не единичны.

В Актюбинской области, в областном центре по выплате пенсий (начальник К. Отаров), недовольный замечаниями председателя профкома З. Шайкаковой по поводу его незаконных действий, сначала уволил ее, а затем принудил всех работников городского отдела центра выйти из профсоюза, заменив его собственной организацией работников.

Руководители Актюбинского филиала "Казкоммерцбанка" не допустили создания в своем учреждении профсоюзной организации, вместо этого там действует некий «комитет представителей работников банка», полностью подчиненный администрации.

Начальник Актюбинского областного управления юстиции С. Барышев ликвидировал действующую в управлении профорганизацию под предлогом, что работникам юстиции нельзя быть членами профсоюза, хотя подобное утверждение противоречит Конституции республики. Руководство Актюбинского центра недвижимости запретило создание первичной профсоюзной организации, организовав вместо этого «совет трудового коллектива».

Воспрепятствование деятельности профорганизаций и их замена на подчиненные работодателю объединения зафиксированы на предприятиях и в учреждениях Северо-Казахстанской области: ТОО «Смирновский элеватор», «Киялы-элеватор» Аккайынского района; ТОО "Смирновское" и «Черкасское», ТОО «Ишим-Лада».

6.2.7 Организация эффективных, успешных акций протестов

Трудовой конфликт на АО «Миттал Стил Темиртау» (кейс-стади #2)

В Караганде в последнее воскресенье ноября 2006 года в Центральном парке культуры и отдыха профсоюз угольщиков «Коргау» провел митинг. Участие в нем приняли представители шахтерских коллективов АО «Миттал Стил Темиртау». Горняки обратились к Президенту страны Н. Назарбаеву с просьбой содействовать разрешению трудового конфликта.

В декабре прошли акции протеста перед зданием офиса компании.

В этом же месяце горняки отказались выходить на работу, пока их требования не будут удовлетворены.

В итоге работодатель согласился на требования шахтеров.

Трудовой конфликт на ТОО «Шымкентнефтеоргсинтез» (кейс-стади #3)

В течении 2005 года прошло несколько митингов протеста против решения канадской компании "Харрикейн Хайдрокарбонс" о массовом увольнении трудящихся ОАО "Шымкентнефтеоргсинтез", в которых приняло участие несколько тысячи работников завода. Они были глубоко возмущены действиями канадской компании, направленными против трудового коллектива. Это стало одной из причин расторжения договора с иностранным инвестором.

6.2.8 Политические действия профсоюзов на национальном/региональном уровнях

В феврале 2006 года все профсоюзные организации, входящие в Федерацию профсоюзов Республики Казахстан выступили в средствах массовой информации с критикой роста цен на товары первой необходимости, непрерывного повышения тарифов на жилищно-коммунальные и другие услуги.

В общем обращении было отмечено, что "из всех регионов страны поступают сообщения о новом скачкообразном взлете

цен на продукты, о намерениях монополистов значительно увеличить тарифы. Так, в Астане, Алматы цены на продовольственные товары выросли не на один-два, а более чем на 10 процентов. Несмотря на объявленный мораторий, услуги за водоснабжение, газ, уголь, центральное отопление подорожали на 10-32 процента. В столице три компании, ведающие подачей электроэнергии и теплотранзитом, подали заявки на повышение цен на воду, свет и тепло в среднем на 50 процентов. Аналогичное повышение цен и тарифов наблюдается везде.

Все это вызывает законное возмущение граждан, потому что заработная плата большинства работников не отвечает реальной стоимости человеческого труда, не обеспечивает воспроизводство рабочей силы и не покрывает фактические затраты на жизнеобеспечение их семей”.

Профсоюзы республики были озабочены тем, что “производство и производительность труда растут, прибыли монополистов, хозяев фирм и компаний умножаются. При этом по отчетам международных организаций число людей, живущих за чертой бедности, в Казахстане не уменьшается. Особенно страдают пенсионеры и другие малоимущие граждане”.

Федерация профсоюзов неоднократно направляла обращения и предложения по вопросам повышения заработной платы и доходов трудящихся. По Генеральному соглашению на 2005-2006 годы Правительственная сторона обязалась вносить и рассматривать в Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству (РТК) прогнозные показатели по изменению цен и тарифов на товары и услуги. Но эти предложения профсоюзов и собственные обязательства Правительство игнорирует, в прошлом году по его вине РТК заседала лишь один раз.

Федерация профсоюзов потребовала от Правительства незамедлительно дать в средствах массовой информации обстоятельное разъяснение ситуации, связанной с ростом цен

и принимаемых мерах, провести публичные слушания по вопросам изменения тарифов и цен.

Правительству было предложено при определении базовых социальных показателей перейти к критерию большему, чем прожиточный минимум - а именно к минимальному потребительскому бюджету, который базировался бы на научно-обоснованных нормативах минимального потребления благ и услуг, в полной мере удовлетворял основные материальные и духовные потребности человека. При этом размер минимальной заработной платы не должен быть ниже величины минимального потребительского бюджета.

В мае 2005 года профсоюзы Казахстана на общенациональном уровне обратились к правительству с требованием принять соответствующие законодательные акты по совершенствованию организации заработной платы в Республике Казахстан, в которой предусмотреть:

ужесточение контроля за соблюдением законодательства о заработной плате, пенсионном обеспечении, применять административные и уголовные меры ответственности работодателей и должностных лиц, виновных в нарушениях;

доведение законодательно гарантируемого минимального размера заработной платы до более высокого социального показателя - минимального потребительского бюджета, а черту бедности определять на уровне величины прожиточного минимума; минимальный размер заработной платы согласовывать с социальными партнерами на Республиканской трехсторонней комиссии;

установление базового должностного оклада работникам бюджетной сферы не ниже размера минимальной заработной платы; отменить применение месячного расчетного показателя как критерия определения социальных выплат, вместо него применять величину прожиточного минимума;

в ближайшие годы существенно повысить удельный вес доли заработной платы в валовом внутреннем продукте и довести в перспективе до 50-60 процентов;

обеспечение неукоснительной реализации законодательно установленных льгот и гарантий (доплат и надбавок к должностным окладам, компенсационных выплат на коммунальные услуги и топливо, транспортные расходы, связанные с разъездным характером деятельности) работникам здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, проживающим и работающим в аульной (сельской) местности и поселках городского типа;

осуществление мер по внедрению государственных регуляторов, обеспечивающих полную легализацию заработной платы и оптимальное налогообложение.

Постоянно на встречах самого высокого уровня всеми профсоюзными организациями поднимается вопрос трудящихся Списка №2. Согласованные с Минтруда проекты документов сейчас прорабатываются в Правительстве. Депутатская группа «Енбек» приняла на себя обязательство ускорить работу по принятию законопроекта по данному вопросу.

6.3 Рекомендации для руководящих (высших) органов профсоюзов, профсоюзных лидеров и активистов

Модернизация для профсоюзов не самоцель, а возможность добиваться более эффективной защиты трудящихся от эксплуатации работодателями.

Борьба профсоюзов за социальную справедливость, лучшие условия жизни не достигнут цели, если они не проявят новаторские подходы в своей деятельности, не сумеют стать организационно и финансово сильными организациями.

Поэтому сегодня усилия профсоюзных организаций республики должны быть направлены на изменение менталитета, повышение сознания и самих профсоюзных работников, и членов профсоюзов, на повышение организованности, ответственности и дисциплины во всех

профсоюзных звеньях, проведение строгой финансовой политики.

Самым большим вызовом современным профсоюзам являются глобализация экономики, всемирная торговля, глобализация труда, новые формы занятости, огромное влияние технологических инноваций на организацию труда. В сферу новых социально-трудовых отношений, в профсоюзы все больше проникает вирус корпоративности и обособленности.

Как профсоюзам в таких условиях выживать и развиваться? Как противостоять мощи транснационального капитала?

Здесь можно дать несколько рекомендаций.

Проблемой социального партнерства является отсутствие коллективных договоров на целом ряде иностранных предприятий, действующих в Казахстане, бытующая декларативность и неконкретность взаимных обязательств, бесконтрольность их выполнения. Причина такого положения нередко кроется в беспринципности и соглашательской позиции руководителей многих профсоюзных органов. В этой работе профсоюзным организациям надо переходить к активным формам и методам, вплоть до проведения массовых акций протеста и предъявления судебных исков тем работодателям, которые не хотят заключать колдоговоры.

Требуется совершенствовать работу профсоюзных органов всей уровней по обеспечению общественного контроля за безопасными условиями труда. Профсоюзам необходимо предметнее участвовать в работе по повышению занятости, улучшению профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров – будущих потенциальных членов профсоюза.

Стратегия и тактика всегда неразрывно следуют друг за другом. Без общего стратегического понимания ситуации трудно добиться каких-либо серьезных результатов. Истории известен пример шведского монарха Густова-Адольфа, блестящего полководца и военного реформатора, перед

которым трепетали все современники. Но все победы скандинавского самодержца сегодня известны разве что специалистам, потому что реальных геополитических выгод Швеция извлечь из них не смогла. Этот пример, между прочим, имеет непосредственное отношение к работе профсоюзов в Казахстане. Трудовые конфликты, которые регулярно возникают на предприятиях Казахстана, заставляют задуматься о том, а какую, собственно, позицию должны занимать профсоюзы в этом случае. Должна ли быть у профсоюзов общая стратегическая линия поведения и если должна, то какой ей быть. С одной стороны, активное участие профсоюза в трудовом конфликте как бы само собой разумеется, однако часто реальная ситуация заставляет профлидера быть более сдержанным в переговорах с работодателем, чем это хотелось бы работникам предприятия. Это не проявление пассивности, а скорее понимание того, что в этом случае администрация с большей готовностью прислушается к тому, что именно хотят работники. Но, с другой стороны, чрезмерно соглашательская позиция профсоюза может привести к формированию негативного образа профсоюзов в глазах людей труда. Обе крайности – это неизбежный результат того, что сегодня нет четкого представления о том, что же такое реформирование профсоюзов и новые формы работы. Конфликты с иностранным инвестором становятся в Казахстане уже обычным делом. И вот какой факт любопытен: именно на предприятиях с иностранным участием самосознание казахстанских работников выходит на новый уровень. Они начинают четко осознавать, что у них есть свои права и законные интересы, которые они готовы отстаивать. Однако для полноценного противостояния необходима совместная программа действий.

Думается, верный путь – это объединение профсоюзов вокруг общих целей, укрепление единства и солидарности, преодоление разногласий, интеграция в международное профсоюзное движение. И профсоюзы стран СНГ могут и

должны пойти по этому пути, несмотря на различия социально-экономического развития и национальных традиций.