



ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА ПИЩЕВУЮ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ И ОТВЕТНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОФСОЮЗОВ



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Сборник материалов конференции IUF, Профсоюза работников АПК РФ и Фонда Ф.Эберта «Влияние экономического кризиса на пищевую промышленность и ответные стратегии профсоюзов», Москва, 26–27 октября 2009.

В основе текущего кризиса лежат несколько наметившихся уже более двух десятилетий назад, но приобретших особую силу в последние годы, взаимосвязанных тенденций: это активный перевод экономики на финансовые рельсы, вопиющий рост неравенства, все более широкое распространение неустойчивой занятости и постоянное сокращение профсоюзного членства и охвата работников коллективными соглашениями. Бизнесмены называют кризис «временем возможностей», подразумевая удобное прикрытие для наступления на трудовые и профсоюзные права. Что могут противопоставить этим тенденциям профсоюзы? С какими новыми вызовами они сталкиваются? Какие возможности открываются для них? Как во время спада экономики не потерять свои завоевания, укрепить организации, защитить своих членов? Свои ответы на эти и другие вопросы и предложили участники конференции.

Сборник подготовлен Московским офисом IUF.

ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА ПИЩЕВУЮ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ И ОТВЕТНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОФСОЮЗОВ

Москва, 2009

СОДЕРЖАНИЕ

Причины кризиса — неравенство и эксплуатация	3
Транскрипция кризиса на международном языке профсоюзов	6
Влияние кризиса на агропромышленный комплекс России и действия Профсоюза работников АПК	16
ТНК в пищевой и смежных отраслях	19
Влияние мирового финансового кризиса на рынок труда. Антикризисные меры	23
Действия профсоюзов в ТНК во время кризиса: опыт Бразилии	25
Действия профсоюзов по борьбе с кризисом: назад в XIX или вперед в XXI век?	26
Мировой экономический кризис: причины и ответные стратегии профсоюзов	27
Действия профсоюзов в кризисных условиях. Как отстаивать права членов профсоюза	29
Органайзинг в условиях кризиса	31
Распространение неустойчивой занятости и ответные стратегии профсоюзов	34
ИТОГИ КОНФЕРЕНЦИИ: вызовы для профсоюзов и их ответные стратегии	38

ПРИЧИНЫ КРИЗИСА — НЕРАВЕНСТВО И ЭКСПЛУАТАЦИЯ

Вызовы, которые глобальный экономический кризис поставил перед профсоюзами, не являются чем-то специфическим для отдельных стран или отраслей. О поиске общих ответов на них, развитии солидарности и необходимости бороться, в первую очередь, с источниками, а не последствиями проблем говорили участники организованной IUF и Профсоюзом работников АПК РФ при поддержке Фонда Фридриха Эберта 26–27 октября в Москве конференции «Влияние финансово-экономического кризиса на пищевую промышленность и ответные стратегии профсоюзов».

В основе текущего кризиса лежат несколько наметившихся уже более двух десятилетий назад, но приобретших особую силу в последние годы взаимосвязанных тенденций: это активный перевод экономики на финансовые рельсы, вопиющий рост неравенства, все более широкое распространение неустойчивой занятости и постоянное сокращение профсоюзного членства и охвата работников коллективными соглашениями. О корнях и симптомах кризиса, а также возможных действиях профсоюзов по его преодолению рассказал координатор IUF Кирилл Букетов (с полным текстом презентации можно ознакомиться на странице 27).

На протяжении 2000-х годов постоянно возраставшие прибыли корпораций все в меньшей степени трансформировались в инвестиции в реальный сектор экономики, вместо этого подпитывая финансовый пузырь, коллапс которого становился все более неизбежным. В погоне за бонусами (обусловленными исключительно финансовыми показателями предприятий) менеджмент компаний вел политику последовательного разрушения устойчивого производства и достойных рабочих мест, что не могло не подточить производительные силы экономики, не снизить покупательную способность населения и не вызвать рост необеспеченного потребительского и ипотечного кредитования.

Однако в качестве ответных мер на крушение системы сегодня элиты предлагают лишь дальней-

шее усугубление существующих тенденций: вкачивание денег в финансовый сектор («спасение» банков, на которое отдельные страны затратили до 27% ВВП), усиление неравенства за счет сокращения зарплат и социальных расходов (при отказе корпораций ограничивать бонусы менеджмента), дальнейшее распространение незащищенного труда. Фактически эти меры могут привести лишь к сохранению уровня доходов акционеров и топ-менеджеров крупнейших корпораций и финансовых институтов, однако никак не позволят ни реально смягчить последствия кризиса для большинства населения, ни предотвратить новые катаклизмы в будущем.

Именно поэтому стратегии профсоюзов должны быть направлены, прежде всего, на преодоление тех тенденций, которые лежали в основе текущего кризиса — на развитие ответственного и долгосрочного инвестирования, поддержание и распространение достойной занятости, сокращение неравенства доходов, а также восстановление и рост профсоюзных организаций и защиту профсоюзных и трудовых прав. Однако совершенно очевидно, что профсоюзам сегодня необходимы новые подходы к борьбе за достойную занятость и зарплату, в основе которых должны лежать единство действий и взаимная поддержка борющихся профсоюзных организаций вне зависимости от того, в какие структуры они входят. Фактически необходимо их объединение путем горизонтальных связей в единое движение трудящихся за занятость и зарплату. Профсоюзам необходимо не только вести активное развитие собственной структуры, но и своеобразный «органайзинг» за пределами предприятий, ведь в борьбе за занятость их главным союзником будет местное население. В повестку дня встанут и политические действия профсоюзов: активное лоббирование с целью добиться от правительства действий в интересах трудящихся, а также непосредственное участие в местных и парламентских выборах, развитие союзов с общественными движениями и инициативами.

О том, чего могут добиться организации трудящихся в деле защиты интересов своих членов во время кризиса, и какими методами можно эффективно противостоять его развитию и послед-

ствиям, на примере Бразилии рассказала координатор IUF Анна Большева (с полным текстом презентации можно ознакомиться на странице 25).

За последние 3 года резко снизились показатели мирового экономического роста, замедлился рост заработной платы, одновременно увеличиваются продолжительность рабочего времени и безработица, все шире распространяется неустойчивая занятость. На таком фоне такая страна как Бразилия показывает удивительно позитивную динамику. Уровень безработицы здесь, если оставить в стороне сезонные колебания, даже несколько сократился по сравнению с 2008 годом, с января 2009 более чем на полмиллиона выросло число новых рабочих мест в формальной экономике. В самый разгар кризиса здесь снизились уровень бедности и индекс Джинни, некоторый рост показал уровень реальных доходов населения. Что же произошло?

Дело в том, что профсоюзам удалось добиться от тесно связанного с ними правительства Лулы осуществления целого комплекса мер, направленных на поддержание уровня доходов и социально-трудовой защищенности населения. Так, программа Bolsa Família ориентирована на поддержку самых бедных слоев населения, которым предоставляется государственная помощь на приобретение товаров первой необходимости. Для создания новых рабочих мест была запущена программа поддержки развития инфраструктуры — строительства дорог и муниципальных объектов. В частности, по программе Minha casa, Minha vida (Мой дом, моя жизнь) должно быть построено около миллиона домов. Одновременно был увеличен минимальный размер оплаты труда, что вызвало рост реальных зарплат и покупательной способности. Профсоюзы продолжают добиваться продолжения этой политики и стимулирования занятости за счет сокращения рабочего времени без сокращения заработных плат, снижения налогов и недопущения либерализации трудового законодательства, а также введения особых условий кредитования и уменьшения выплат по внешнему долгу.

При этом надо отметить, большинство упомянутых программ были не вновь начаты, а лишь расширены и активизированы в ответ на кризис — блестящее подтверждение того, что именно социальная политика, в центре которой — достойная занятость и справедливое распределение богатства, а вовсе не нелиберальные меры, способствуют устойчивому развитию экономики и процветанию страны. Пожалуй, в качестве дополнительного аргумента в пользу этого утверждения можно привести пример такой непохожей на Бразилию страны как Норвегия.

Здесь рекордно низкий для Европы уровень безработицы и устойчивость экономической системы столь блестяще подтвердили преимущество проводимой ее правительством социальной политики, что оно оказалось первым за три десятилетия кабинетом, чей мандат по итогам парламентских выборов оказался продлен на второй срок.

Понимают необходимость коренного пересмотра социальной политики как единственно действенной долгосрочной антикризисной меры и профсоюзы Германии, о работе которых рассказала координатор IUF Гизела Нойнхоффер (полный текст презентации — на странице 26). Так, крупнейшие организации — IG Metal, NGG, IG Bau и Ver.di — выдвигают требования защиты качества жизни, установления достойной минимальной заработной платы, включения в коллективные договоры пунктов, препятствующих распространению нестандартной занятости, ведут активные кампании по привлечению работников в сферах обслуживания и в новых экологических отраслях экономики. Фактически, сегодня перед профсоюзами стоит выбор, вернуться в 19 век, без гарантий занятости, без общественной взаимопомощи, где обнищание работников готовит почву для нового кризиса — или завоевать трудовые отношения, достойные 21 века: качественные рабочие места, уважение и соблюдение прав, экологическую безопасность, приоритет интересов людей перед интересами капитала. И организации всеми силами борются за то, чтобы этот исторический выбор был сделан в интересах трудящихся.

Профсоюзы Франции столкнулись не только с последствиями кризиса, но и с жесткой нелиберальной политикой правительства, в результате которой экономические трудности очень быстро оказали глубокое негативное влияние на занятость в самых разных секторах. С начала сентября 2008 года работу потеряли около миллиона французов, и каждый месяц к ним присоединяются еще десятки тысяч. Представитель профцентра CGT Пьер Кутаз считает, что жители Франции пострадают от кризиса как минимум трижды. В первый раз — как налогоплательщики, так как именно за счет налоговых поступлений правительства спасали банки и закрывали дыры в финансовой системе. Во второй — как работники, от сокращений рабочих мест и урезания зарплат. И в третий раз — как граждане, ведь здесь, как и во многих других странах уже сейчас планируется сокращение госрасходов на образование, здравоохранение, культуру, социальное обеспечение. В результате активных действий профсоюзов, которым удалось впервые за долгий срок объединить усилия

и заручиться массовой поддержкой (в общенациональных акциях принимали участие до трех миллионов человек одновременно), правительство было вынуждено пойти на социальные уступки. Был создан социальный инвестиционный фонд, который будет финансировать переобучение потерявших работу, а также увеличены пособия по безработице. Однако профсоюзы намерены требовать большего: восстановления права профкомов на согласование с ними массовых увольнений, увеличения в пять раз компенсации за моральный ущерб в случае потери работы, а также участия финансовых организаций, получивших господдержку, в восстановлении социальных гарантий.

Несмотря на тяжкие последствия для многих отраслей, таких как банковский и финансовый сектор, строительство, автомобилестроение и металлургия, сегодня бизнес видит в кризисе, прежде всего, «время возможностей». Возможностей не только сохранить, но и повысить свои прибыли, усилив давление на работников, разрушив их организации, отняв у них гарантии занятости и защиты, заложив основу будущей «гибкости» труда. Для многих успешных корпораций кризис — лишь предлог, возможность вызвать панику у работников и сломить их сопротивление «непопулярным мерам».

Положение крупнейших ТНК в секторах IUF в регионе остается стабильным. Так, Кока-Кола сохранила в прошлом году общий объем продаж в России, а ее прибыли по итогам 2008 года выросли на 12%; Карлсберг-Балтика активно увеличивает свою долю на рынке, ее выручка и прибыль растут; прекрасно чувствует себя Эфес, устойчиво развиваются Данон, Филипп Моррис и Нестле. Исключение среди тяжеловесов составляет Каргилл, показавший убытки, связанные, однако, с осуществленными компанией масштабными инвестициями, а не с сокращением производства или спроса. (Полностью презентацию Ивана Милых «ТНК в пищевой и смежных отраслях» можно увидеть на странице 19).

Однако, несмотря на отсутствие реальных поводов для опасений, все без исключения корпорации в той или иной форме принуждают работников зятя-

нуть пояса, ссылаясь на мировой кризис, однако фактически — ради еще большего улучшения своих показателей. Балтика продавливает аутсорсинг и сокращенное рабочее время, одновременно увеличивая интенсивность труда; петербургский менеджмент Кока-Колы перекраивает графики работы, манипулируя количеством часов за счет работников, одновременно принуждая их к совмещению должностей без дополнительной оплаты; Нестле и Филипп Моррис воспользовались предложением, чтобы провести сокращения и таким образом ослабить профсоюзы; Каргилл частично компенсировал убытки за счет отказа от повышения зарплат, угрожая коллективу в случае несогласия сокращением штата...

В этих условиях для профсоюзов приобретает особую важность не только противостояние таким вызовам кризиса как массовые увольнения и разрушение социальных гарантий или, например, сокращение рабочего времени и отказ от индексации заработной платы, но и ведение активной наступательной политики, действия на опережение ситуации. Профсоюзное движение в странах Восточной Европы и Центральной Азии слишком долго «входило в положение» работодателя, жило представлением о необходимости «защитить», «спасти», «отстоять» — однако той черты, за которую не перейдут аппетиты работодателей, нет, и кризис сбросил с этой истины всякие покровы. Лучшая защита — это нападение, таким сегодня должен стать лозунг профсоюзов.

Участники конференции предложили для преодоления кризиса целый комплекс мер, направленных на искоренение явлений, лежащих в его основе — роста без развития и безответственной финансовализации экономики, разрушения достойной занятости и социальных гарантий, несправедливости в оплате труда, все более вопиющего неравенства (полностью текст предложений можно увидеть на странице 38). Однако для их успеха жизненно необходимым остается, прежде всего, развитие общественной солидарности и единство движения всех трудящихся за реализацию своих общих интересов.

ТРАНСКРИПЦИЯ КРИЗИСА НА МЕЖДУНАРОДНОМ ЯЗЫКЕ ПРОФСОЮЗОВ

Газета «Солидарность» №44 (2009-11-25)

Международная конференция, посвященная действиям профсоюзов во время кризиса, состоялась в конце октября в Подмосковье. Идея ее проведения принадлежала сразу двум тесно сотрудничающим организациям — IUF (Международному союзу пищевиков) и входящему в него профсоюзу работников АПК РФ. Проведение конференции поддержал Фонд имени Фридриха Эберта. Среди участников — профлидеры ряда предприятий ТНК пищевого сектора России и ближнего зарубежья, представители отраслевых профсоюзов из СНГ и сотрудники европейских профцентров.

За два дня работы участники конференции не только обсудили проблемы и риски, выяснили реальную ситуацию на местах, но и выработали совместную тактику действий профсоюзов в сложившейся экономической ситуации.

НА РОССИЙСКОМ ПОЛЕ

В период кризиса АПК — едва ли не единственная отрасль в РФ, где в последний год удалось сохранить рост производства. О ситуации в отрасли в условиях кризиса и о действиях профсоюза работников АПК рассказала на конференции его председатель Наталья Агапова. По ее словам, выстоять агропромышленному комплексу помогла госпрограмма поддержки на 2008 — 2012 годы, а также антикризис-

«А»-СПРАВКА

По данным Росстата, за шесть месяцев 2009 года среднемесячная зарплата в сельском, охотном и лесном хозяйстве снизилась на 3,5% и составила 8701 руб. В ряде регионов она ниже 4330 руб. К 1.10.2009 задолженность по зарплате в сельском хозяйстве составила 435 млн руб. На предприятиях по производству пищевых продуктов, напитков и табака работники получают в среднем 15 725 руб. Наиболее высокие средние зарплаты у табачников — 43 017 руб.

ный план правительства. В рамках этих программ в 2009 году АПК получил дополнительное финансирование из федерального бюджета.

Однако от проблем это не спасло. И первая из них — это тарифы естественных монополий, растущие гораздо быстрее цен на продукцию АПК, и общий уровень инфляции. В итоге производство мяса крупного рогатого скота, мяса птицы и молока становится в России все более убыточным. Особенно в некоторых регионах. Вторая проблема — низкие зарплаты у работников АПК плюс к тому же задолженность по выплатам.

Наталья Агапова сообщила, что в условиях кризиса случаи неполной занятости работников, вывода их в неоплачиваемые отпуска и вынужденные простои стали происходить все чаще. Кроме того, крайне плохими остаются условия труда работников села. По словам Агаповой, ежегодно в отрасли происходит свыше 10 тысяч несчастных случаев, в том числе с тяжелым и смертельным исходом. Как результат таких условий труда — нехватка кадров, люди попросту уезжают из деревень. С другой стороны — там, где разваливаются ставшие убыточными предприятия, существует безработица.

Естественно, профсоюз пытается изменить столь неприглядную ситуацию. В частности — в отношении закупочных цен на молоко, которые снизились в 2009 году на 20%:

— Профсоюз направил письмо министру сельского хозяйства России. Мы выразили в письме озабоченность по поводу возможного разорения сельхозпредприятий, специализирующихся на молочном животноводстве, а также банкротства молокоперерабатывающих предприятий. И просили принять меры: ограничить поступление сухого молока, сыров и другой молочной продукции из-за рубежа, повысить госпошлины на импортные поставки молочных продуктов до 50% и направить полученные средства на поддержку и развитие молочной отрасли, установить индикативные* цены на молоко и другую сельхозпродукцию, — рассказала Агапова.

* Индикативные цены — устанавливаемые правительством в качестве ориентира, призванные покрывать издержки сельхозпроизводства и обеспечивать соответствующую рентабельность для расширенного воспроизводства.

С 1 января 2009 года вступило в силу отраслевое соглашение по АПК РФ на 2009 – 2011 годы. По предложению профсоюза в документ были внесены дополнения, в частности, касающиеся оплаты и нормирования труда. Главное в ОТС – это доведение уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве от 48,5% до 80% от среднего уровня по стране. Кроме того, соглашением закреплена 50-процентная доля тарифной части в зарплате в 2009-м, а также рост тарифной части до 60% в будущем году.

Между тем, к ОТС присоединились далеко не все работодатели – несмотря на то, что многие предприятия свои финансовые показатели увеличили. Более того, прикрываясь кризисом, некоторые работодатели стараются избавиться от негодных работников, сокращают подразделения. В первую очередь это делают там, где члены профсоюза проявляют наибольшую активность. Не так давно подобное произошло на предприятии «Нестле» в Перми, а сейчас происходит в Санкт-Петербурге на «Хейнекене»...

— Поэтому мы сегодня должны поговорить и о социальной ответственности, вернее, социальной безответственности бизнеса, а также о том, как противостоять попыткам бросить работающих людей на произвол судьбы в условиях кризиса и переложить на них всю тяжесть его последствий, – подчеркнула в завершение председатель профсоюза.

ТНК: КРИЗИСНЫЕ ЗАРИСОВКИ

В первый день конференции состоялся ряд презентаций, подготовленных сотрудниками офиса IUF по Восточной Европе и Центральной Азии. В частности была представлена информация о реальной экономической ситуации в отдельных транснациональных компаниях. Это важные для профсоюзов сведения, поскольку многие работодатели, прикрываясь последствиями кризиса и снижением прибыли, стараются экономить в первую очередь на работниках. Но цифры говорили об обратном – финансовое положение представленных компаний пищевого сектора далеко не бедственное.

В общем, прибыли у компаний есть, а снижения, если и встречаются, то незначительные. Тем не менее, на отдельных предприятиях людей продолжают пугать сокращениями, а то и закрытием предприятия, вынужденными выходами на неполный рабочий день и снижением заработной платы, а из-за необоснованной экономии ухудшаются условия труда. Об этих фактах рассказывали сами участники конференции.

«А»-СПРАВКА

Coca-cola. В финансовом отчете за 2008 г. сообщается о росте прибыли на 12% – она достигла 5807 млн долларов.

Heineken. Чистая прибыль по итогам 2008 г. составила 209 млн евро.

«Балтика». Чистая прибыль в 2008 г. – более 15,5 млрд руб., что на 11,1% выше, чем в 2007 г.

Efes. Чистый доход от продаж только в России за первое полугодие 2009 г. в рублевом эквиваленте вырос на 2,1% по сравнению с показателем за тот же период 2008 г.

Philip Morris. Чистая прибыль компании в России в 2008 г. выросла на 45% – до 16,8 млрд руб.

Nestle. Прибыль за I полугодие 2009 г. составила 52 267 млн франков (за аналогичный период 2008 г. – 53 066 млн франков).

(По данным, подготовленным IUF на основе открытых источников)

Так, на ростовском предприятии «Балтики» в течение уже пяти лет практикуется перевод сотрудников на неполное рабочее время. Сейчас эта тенденция стала распространяться и на другие филиалы компании. По словам председателя профкома предприятия Юрия Соколова, в 2009 году неполное рабочее время было решено ввести на полгода (с 1 ноября) для трех подразделений. Иначе, как предупредили профсоюзную сторону представители работодателя, не избежать-де массовых сокращений, а то и закрытия предприятия. А с января на неполное рабочее время будут переведены все – и работники, и менеджеры, правда, речь о закрытии уже не идет. Кроме того, с 2009 года начался вывод в аутсорсинг ряда заводских подразделений. Сначала вывели охрану, теперь речь идет и о хозяйственной службе...

На заводе «Кока-кола» в Санкт-Петербурге работников перевели на пятидневную рабочую неделю. Теперь планируется остановка предприятия не только на выходные, но и на часть рабочих дней. По словам представителя профорганизации завода Михаила Лещева, начались проблемы с графиком, возникло недовольство рабочих. Но это еще не все. Людям предлагают уйти в отпуск за свой счет по соглашению сторон. Некоторые соглашаются. На остальных не давят, а просто бросают из смены в смену. К тому же, говорит Лещев, завод экономит на всем – на запчастях, ремонте, на привлечении подрядных организаций. Работы последних предлагают, в том числе под угрозой наказания, выполнять рабо-

чим завода, в должностных обязанностях которых эти работы не числятся. Есть и другие «издержки кризиса». Например, снижение количества рабочих часов в графике (что существенно влияет на оплату труда) без согласования с профсоюзом. Массовых сокращений пока нет, однако из-за снижения продаж пострадали торговые представители. На начало года, по неофициальным сведениям, порядка 150 человек были уволены, но они членами профсоюза не являлись и были уволены по соглашению сторон. Сокращают число временных работников.

По мнению председателя координационного совета профорганизаций фабрик «Нестле» Анатолия Шульги, кризис не затронул российские предприятия компании. Незначительные сокращения произошли только в пермском филиале. На сокращенный рабочий день вынуждены были перейти лишь предприятия, производящие кондитерскую продукцию. Они работали в четырехдневном режиме, но при этом положенные 2/3 зарплаты за вынужденный простой люди получали. А на фабрике в Барнауле в период кризиса руководство было вынуждено отказаться от аутсорсинга, вернув в штат всех работников.

Председатель профкома завода «Эфес» (Москва) Сергей Григорьев считает, что кризис все-таки затронул работу компании. Правда, увольнений работников нет:

— У нас практикуется совмещение должностей, — рассказывает Сергей. — Были карщики отдельно, контролеры отдельно, теперь они совмещают одну должность, каждый — карщик-контролер. На сокращение компания не пошла. Просто перестали набирать людей на работу. Люди увольняются, в связи с этим получается большая нагрузка на оставшихся: раньше эту работу выполняли трое — сейчас один. Сократили расходы на канцтовары, стали закупать более дешевую продукцию, худшего качества. А так, в основном, компания держится.

На пивоварне «Хейнекен» в Санкт-Петербурге начало кризиса привело к возникновению множества проблем. По словам зампреда профкома Сергея Колегова, с начала 2009 года введен учетный период — год. Одна смена была сокращена, однако работников — членов профсоюза первичке удалось отстоять. Действительно, продажи продукции завода упали, объемы производства тоже, но есть информация, что эти объемы перешли в другие регионы.

— Весь профком у нас получил уведомления о сокращении, в том числе председатель, — говорит Колегов. — Сначала нам предложили уйти по соглашению сторон. Мы отказались, и тогда последовало уведомление. Людей переводят на укороченный ра-

бочий день. Суббота и воскресенье — выходные, но в эти дни на заводе работают аутсорсинговые фирмы. Это точно известно. Кроме того, к новому году обещают уволить часть сотрудников. На людей давят морально, чтобы они ушли по соглашению сторон.

Действительно, ситуация на пивоварне сложная. Профком в полном составе получает уведомления о сокращении, но при этом компания продолжает пользоваться услугами заемных работников на тех же самых должностях — работников, привлеченных через кадровые агентства. И это не что иное, как сигнал об откровенной антипрофсоюзной направленности сокращений.

На табачной фабрике «Лигgett-Дукат» (Москва) компании JTI, как сообщил председатель профкома предприятия Николай Строенко, благодаря действиям профкома сокращений удалось избежать. Кроме того, профком заключил договор с НИИ труда о сотрудничестве и обязал работодателя тоже заключить договор с НИИ на оплату работ по нормированию рабочих мест. Нормирование было проведено. Сейчас в профкоме по договору работает сотрудник НИИ, который занимается расчетами по нормированию тех рабочих мест, по которым профкому не удалось договориться с работодателем.

О ситуации в «Филип Моррис» рассказывал представитель украинского профсоюза компании Андрей Денисов. По его словам, ситуация в филиалах складывается совершенно по-разному, а вот украинский филиал практически не был затронут кризисом.

— По нашим фабрикам больше ударила акцизная политика государства. Пытаясь наполнить дырявый бюджет, оно уже дважды в этом году повышало акциз на алкогольную продукцию и один раз, с мая, — на табачную продукцию. Мы уже два месяца как на пороховой бочке живем, потому что акциз на табачные изделия собираются повышать еще раз. Вообще отмечается снижение производства. То же самое касается филиалов в Казахстане и Литве. А еще компания стала практиковать конкуренцию между филиалами. Особенно это ощущается в Евросоюзе, там компания прямым текстом говорит: не нравится — мы производство перенесем в любой другой филиал. Если брать СНГ — российский, украинский, казахстанский филиалы — то здесь конкуренция не так заметна, — поделился Андрей своими наблюдениями.

По его словам, на работниках украинского филиала компании снижение производства не отразилось. Дважды за последний год было повышение заработной платы. В апреле — на 10–12%, в октябре — на 12%. Кроме того, снижение производства

привело даже к некоторым положительным моментам. К примеру, на производстве были заняты заемные работники из аутсорсинговой компании, которых взяли на менее квалифицированный труд, в основном на погрузку. А теперь эти работники ушли, и в украинском филиале остались только штатные сотрудники.

Вот такой обзор получился из рассказов участников конференции. Позже они еще раз обсудили проблемы и вывели некий общий алгоритм их решения. Для всех.

КРИЗИС ПО-ЕВРОПЕЙСКИ

Выступление представителя французского профобъединения CGT Пьера Кутаза было весьма ярким. И неудивительно — такими в кризисный год были и действия профсоюзов в этой стране. Недаром сообщения о массовых акциях протеста французских рабочих то и дело мелькают в многочисленных СМИ, в том числе в «Солидарности».

— У нас теперь по телевидению вечерами идут государственные новости, совсем как программа «Время» в Советском Союзе, — иронизирует Пьер. — Ведущий каждый вечер открывает новости со свиного гриппа — и это длится по 15 — 20 минут. Это уже стало предметом шуток во Франции. И чтобы просто привлечь внимание журналистов к социальным конфликтам, нам надо придумывать что-то новое. Причем наши профсоюзы очень хорошо это делают: то захват менеджмента завода, то штурм префектуры в одном из городов, то жесткие забастовки...

Надо сказать, получается у французов весьма удачно. Работникам — участникам акций удается добиваться от работодателя выполнения их требований. Но для начала — несколько слов о специфике кризиса во Франции.

— Что надо знать о кризисе во Франции? В первую очередь он очень быстро воздействует на уровень занятости во всех секторах экономики, — пояснял Пьер. — Как будто все работодатели только и ждали повода, чтобы начать массовые увольнения. Больше всех пострадали металлургическая и, особенно, автомобильная промышленность. На агропромышленные предприятия кризис повлиял не так сильно, но и там есть случаи увольнений, хотя и не так много, как в промышленности. С начала сентября 2008 года почти миллион французов потерял работу, и каждый месяц ее теряют несколько десятков тысяч...

Вообще, по мнению Пьера, все мы страдаем от кризиса как минимум трижды. В первый раз мы пострадали как налогоплательщики, так как именно

нашими налогами правительства спасали банки и закрывали дыры в финансовой системе. Во второй раз — как работники, поскольку именно нас касаются сокращения рабочих мест и урезания зарплат. И в третий раз — как граждане, ведь во многих странах уже сейчас планируется сокращение госрасходов на образование, здравоохранение, культуру, социальное обеспечение...

В такой ситуации профцентры Франции заняли активную позицию, и что касается поддержки — им очень повезло. По словам Пьера, в этом году профсоюзы уже трижды устраивали общенациональные забастовки, причем каждый раз в них участвовали до 3 млн человек. Во Франции восемь профцентров. И если до кризиса им не всегда удавалось найти взаимопонимание, то с начала этого года они действуют сообща.

Чего же добились французские профсоюзы в результате своих акций? Во-первых, правительство согласилось создать социальный инвестиционный фонд. Уже сейчас в него вложено почти 4 млн евро. Этот фонд был создан, чтобы финансировать обучение людей, ставших безработными. Бесплатно для обучающихся. Отдельным категориям увеличено пособие по безработице.

— Мы считаем, что этого мало. Мы хотим больше! — заявил Пьер. — Вот наши требования для следующих акций протеста. Первое — восстановление права профкома на согласование с ним в случае массового увольнения. Это совместное требование всех профцентров. Второе — увеличение компенсации за моральный ущерб, за потерю работы в пять раз. А еще мы хотим, чтобы организации финансового сектора, получившие преференции от государства до кризиса, сейчас приняли финансовое участие в восстановлении социальных гарантий для народа.

Рабочие и служащие Германии — тоже нередкие гости в новостных репортажах о кризисных акциях протеста. Гизела Нойнхёффер, координатор Глобального альянса профсоюзов IUF в «Кока-коле» (Берлин), подчеркнула, что последствия кризиса в Германии могли бы быть гораздо ощутимее, если бы не возможность профсоюзов оказывать влияние на действия правительства.

— Если подумать, какие вопросы встают перед профсоюзами, я бы хотела разбить их на три части, — говорит Гизела. — И первый вопрос — как смягчить последствия краха. Например, поддерживать покупательскую способность в Германии. Чтобы, если рухнет зарубежный спрос на товары, внутренний спрос остался. Для этой цели, например, давались определенные субсидии для покупателей новых автомобилей, чтобы поддерживать автомобильную про-

мышленность, которая составляет сегодня основу немецкой экономики. Профсоюзы провели большую работу по предотвращению массовых сокращений. И уже можно говорить, что успешно. Есть субсидии, чтобы направлять людей на переобучение, вместо того чтобы их увольнять. Правительство предоставило возможности, а уже производственные советы на предприятиях, где работают представители профсоюзов, вместе с администрацией обсуждают, как воплощать эти возможности в разных компаниях.

Гизела рассказала, что проблемы на германских предприятиях были схожи с российскими — сокращенная рабочая неделя, сокращенный рабочий день. Но с этим успешно удавалось справляться. Помогло то, что в стране был предвыборный период. Естественно, кандидатам в народные избранники никак нельзя было не соглашаться с требованиями того же народа. Но выборы уже позади. И германские профсоюзы опасаются, что теперь рост безработицы, сокращение соцпрограмм — словом, все эти «прелести» кризиса — могут проявиться в Германии в самое ближайшее время. Для того есть все предпосылки в программе нового правительства.

— Вопросы второго уровня — это основные последствия антикризисных мер, — продолжила Гизела. — Правительство вложило много средств в банковскую сферу. Кто конкретно вернет эти деньги? Неизвестно. И сейчас новое правительство рассуждает, надо ли снижать налоги для благополучных людей, чтобы стимулировать их экономическую активность. А еще обсуждается огромное сокращение в социальном секторе, мы уже слышали о закрытии соцучреждений. Так что профсоюзам надо думать, как противостоять этим правительственным мерам, чтобы не разрушить то, что спасло нас от худших последствий кризиса.

Ну и последнее, на чем заострила внимание Гизела, — это парадокс, который наблюдается в Германии, да и не только там. Работодатели пытаются решить кризисные проблемы теми же методами, которые и привели к возникновению кризиса. К примеру, отмена социальных гарантий, разрушение социальной системы... И тут уж, говорит Гизела, профсоюзам придется потрудиться, чтобы этого не произошло:

— Позиция профсоюзов Германии не отличается от позиции наших зарубежных коллег. Мы выступаем за гарантии занятости, за хорошие стандарты достойного труда, охрану труда, достойные зарплаты, соцобеспечение, нормальные социальные системы. Все чаще обсуждается экологическая перестройка. И, конечно, мы хотим иметь влияние на политические меры, принимаемые правительством на национальном и международном

уровне, чтобы они принимались в правильном направлении. Но как это сделать?

К примеру, профсоюз металлистов проводит кампанию, которая так и называется — «Кампания за хорошую жизнь», — продолжает Гизела. — Профсоюз вступает в широкий диалог с общественностью о том, как мы хотим жить, какие ценности мы хотим ставить впереди и что должно быть сделано обществом для того, чтобы все могли жить хорошо. На самом деле, это такая попытка внести профсоюзные позиции в широкие общественные дискуссии. Профсоюз пищевиков Германии NGG, входящий в IUF, ведет кампанию за установление минимальной зарплаты. Ведь Германия — одна из немногих стран Западной Европы, в которых минимальная зарплата вообще не определена. Кроме того, профсоюзы пытаются минимизировать неустойчивую занятость. Надеяться на то, что государство запретит заемный труд, не стоит. Поэтому мы намерены включать в тарифные соглашения с объединениями работодателей как можно больше положений о регулировании заемного труда. Чтобы все заемные работники смогли работать на точно тех же условиях, что и штатные.

ПОРОЧНЫЙ КРУГ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Одним из интереснейших на конференции стало выступление Кирилла Букетова. Координатор IUF по работе с транснациональными корпорациями обрисовал причины возникновения кризиса на Западе (и, соответственно, у нас) и меры, которые надо принять профсоюзам в противодействие кризису.

Предкризисные годы вполне можно назвать временем, в экономическом плане сытым. Валовой национальный продукт во многих странах нарастал, заработная плата увеличивалась, глобальная экономика была на подъеме, напомнил аудитории Кирилл Букетов. Но сейчас, по его словам, вопрос в том, куда шли деньги, появлявшиеся от продажи произведенной продукции. Если сначала эти деньги инвестировались в социальную и экономическую сферу — в повышение зарплат, в развитие производства, то потом они стали... просто деньгами. Причем отнюдь не для всех, а для обогащения «элиты». Рост социального неравенства в последние годы был отмечен даже в странах, где государство традиционно настаивало на отсутствии чрезмерной диспропорции в доходах населения. Где излишние сверхприбыли перераспределялись посредством системы налогообложения среди всех граждан страны, а не оседали только в карманах у «избранных».

Как говорит Букетов, именно «избранность» и стала во многом причиной тех явлений в экономике,

которые мы все сейчас чувствуем на себе. Весьма интересно в этом отношении посмотреть на то, чем живут транснациональные компании. О доходах их высшего менеджмента представитель IUF говорит так:

— Рост бонусов и зарплат разного рода руководству в подобных организациях зашел за все мыслимые границы. Иногда, отмечая, сколько миллионов получил человек в качестве бонусов, хочется просто спросить: «А совесть есть?»

Между ТНК даже началось своего рода соревнование по переманиванию лучших менеджеров, продолжил ретроспективу Кирилл Букетов. Так что зарплаты менеджмента и дивиденды увеличивались все больше и больше. На это во многом и уходили прибыли крупных компаний. Простые же работники, естественно, денег этих не видели, покупательная способность их зарплат падала, а с постепенным падением спроса, соответственно, потихоньку уменьшалось и производство товаров... Некоторое время так все и тянулось, пока не стало ясно, что денежная масса, вертящаяся в «избранных кругах», — это финансовый капитал, ничем материальным, по сути, не поддерживающийся.

Подытожив, Букетов кратко охарактеризовал, как развивался и к чему приводит кризис:

- Распространение неустойчивой занятости и сокращение роста зарплат привело к падению покупательской способности и спроса, что и вызвало сокращение производства
- Капитал выведен из реального производства, стал «вещью в себе», используется не для инвестиций, а для обогащения «элиты»
- В качестве ответных мер «элиты» предлагают дальнейшие сокращения зарплат и занятости

Итак, в качестве ответных мер на падение доходов компаний менеджмент немедленно нашел, на ком можно сэкономить (ну не на себе же, любимых, правда?). Он заявил, что жить предприятиям на что-то надо, а потому, к глубокому-де сожалению руководства, сокращения занятости и зарплат никак не избежать — кризис ведь! Такой вот мировой «змей», поедающий собственный «хвост»... Только в отличие от змея мифологического, с бесконечным терпением его хвоста, у нашего «хвоста» оказалось собственное мнение на счет такого самоедства.

ХВАТИТ ТЕРПЕТЬ

— Часто говорят, что кризис — это новые возможности для бизнеса. А для профсоюзов?... — задается вопросом Кирилл Букетов.

По его мнению, когда менеджеры начинают говорить о том, что надо, мол, сокращаться и ужиматься, представители профорганизаций должны задавать встречный вопрос: а какие у них, менеджеров, были бонусы ранее, и как с этими выплатами обстоят дела сейчас? Пока все шло своим, не самым плохим, чередом, подобные вопросы считались несколько нетактичными, однако сейчас маски политкорректности должны быть сброшены. Если речь идет о том, что все — и работники, и работодатель — тонут в одной лодке, то и спастись надо как-то вместе. А для совместных усилий по спасению стороны должны доверять друг другу.

Сейчас во многих компаниях по всему миру профорганизации ставят перед представителями работодателей вопрос об их доходах, прежде чем начинать вообще какие-либо переговоры. Подобная постановка вопроса на данный момент совершенно верна, считает координатор IUF по работе с ТНК.

Вместе с тем Букетов уверен, что профсоюзам надо активнее развивать свою экономическую экспертизу и анализ. Руководство предприятий постоянно утверждает, что никакой адекватной альтернативы сокращению рабочих мест и уменьшению зарплат нет. Профорганизации же, за недостатком собственных разработок, подобное положение дел принимают как должное, сопротивляясь увольнениям, а не причине этого явления:

— Мы можем только требовать не увольнять людей, предложить же какой-либо бизнес-план, где места этим сокращениям не будет, мы не в состоянии. Многие государства и компании стали обращаться к опыту 1930-х годов, опыту борьбы с Великой депрессией в США. Огромные ресурсы выделяются на создание экономических отделов. Мы же, профсоюзы, этого по-прежнему не делаем. А все, что нами делается, — это, по сути, «плач Ярославны», — с некоторой горечью заметил представитель IUF.

Кирилл Букетов считает, что профсоюзам также необходимо единство действий. Любые инициативы, направленные на то, чтобы остановить сокращение и другие негативные процессы, как и любое противостояние с работодателем в трудных ситуациях, должны поддерживаться коллективно. А многие профкомы по-прежнему бьются с этими явлениями в одиночку, да еще глядя на то, кто из них входит в какую структуру. Сейчас эти различия, хотя бы временно, должны отойти на задний план.

Подводя итог сказанному, Букетов сформулировал ответную стратегию профсоюзов так: борьба за зарплату и сохранение занятости, поскольку повышение реальных зарплат — единственный способ

выйти из кризиса. В основу стратегии он включил следующие цели:

1. Получить реальное право на переговоры по зарплате
2. Настоять на сокращении неравенства в уровне доходов — «замораживании» корпоративных бонусов и дополнительных выплат руководящим составом
3. Развивать собственную экономическую экспертизу и анализ. Быть в постоянной готовности предложить альтернативы
4. Добиваться изменения государственной политики с целью повышения минимальных зарплат

Кроме того, Букетов сформулировал и новые подходы к реализации предложенной стратегии:

Единство действий — взаимная поддержка профкомов независимо от структур, в которые они входят, единое движение трудящихся за занятость и зарплату

Органайзинг за рамками предприятия. Местное население — главный союзник в борьбе за занятость

Политические действия: местные выборы как средство органайзинга за рамками предприятия; союзы с общественными движениями и инициативами; участие в парламентской борьбе

ОРГАНАЙЗИНГ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

С приходом кризиса многие предприятия потеряли сотни работников, а профорганизации, соответственно, сотни своих членов. Где-то удалось противостоять более или менее успешно, где-то — нет. Но есть и уникальные случаи, когда вопреки кризису и назло работодателю, желающему разрешить возникшие проблемы за счет работников, люди начинают активнее бороться за свои права, организуя новые профорганизации или вступая в уже действующие. Своеобразным чемпионом среди усилившихся в кризис профорганизаций пищевиков стали организации Санкт-Петербурга. Видимо, атмосфера города трех революций располагает его жителей к активному сопротивлению излишнему давлению.

Опытом по привлечению людей в профорганизацию поделился с собравшимися Сергей Колегов, представитель профкома пивоварни «Хейнекен». По его словам, на предприятии было две первички, потом они объединились в одну — профсоюза работников АПК. Пережив давление работодателя, профорганизация активно работает, защищая своих членов.

В 2007 году профорганизации потребовали повышения зарплаты работникам, но работодатель на

контакт не пошел. Чтобы показать администрации, что с мнением людей надо считаться, представители трудового коллектива начали «итальянскую забастовку». В качестве ответной меры администрация через менеджеров стала оказывать на работников давление, грозя увольнениями, и таки добилась своего — люди стали массово покидать профорганизации.

— На момент начала забастовки в наших организациях было 400 человек. Когда мы вышли с забастовки, у нас осталось лишь 15 — 20 человек, то есть только профактив, — рассказывает Колегов о конфликте двухлетней давности. — Нас изолировали, собрав в одну смену, и два года мы были вынуждены работать в таком режиме. В 2009 году, с наступлением кризиса, работодатель закрутил гайки, отменив бонусную систему, из которой складывается существенная часть зарплаты. После этого наша организация стала стремительно расти. Люди все-таки начали понимать, что игры с работодателем ничего хорошего не сулят: сегодня он что-то дает, а завтра может все отобрать. Единственной же защитой может стать сильная профсоюзная организация. Если мы сами себе не поможем, нам никто не поможет.

Сократилась на питерском «Хейнекене» не только зарплата, но и численность персонала: из 700 человек через два года на предприятии остались лишь 290. Подобные действия работодателя побудили людей вплотную заняться обеспечением собственной безопасности. К середине лета этого года, говорит Колегов, на предприятии уже более 160 человек были охвачены профчленством. Впрочем, повлияли на столь существенное пополнение не только урезания зарплат и увольнения, но и то, что профлидеры за два года набрались опыта и научились лучше работать и с трудовым коллективом, и с администрацией.

Тему «Нестле Камская» (Пермь) «Солидарность» разрабатывала долго и вдумчиво. На протяжении нескольких номеров (№ 48, 2007; №№ 2, 3, 6, 12, 16, 23, 2008) освещались многие действия профорганизации, от различных переговоров до пикета перед головным офисом «Нестле» в России. Некоторый итог всему сделанному за два года подвела на конференции председатель первички Лариса Селиванова.

— До прихода корпорации «Нестле» заработная плата на нашем предприятии превышала средний региональный показатель в 2,5 раза. Зарплаты увеличивались регулярно — был бурный сбыт нашей продукции, она пользовалась спросом. После того как «Нестле» закрепилась на фабрике, для работников начались изменения в худшую сторону. Зарплату работодатель продолжал индексировать, но лишь на тот процент, который он находил для себя

приемлемым. Администрация не смотрела ни на что: ни на федеральную и региональную инфляцию, ни на мнение работников, — рассказывала Селиванова.

После вполне приемлемого уровня прежних зарплат люди дошли до того, что стали сдавать кровь, чтобы прожить месяц и прокормить детей. Долго так продолжаться не могло — работники решили бороться.

— Мы написали письмо, обратились к руководству предприятия с тем, чтобы начать переговоры о повышении зарплаты, но получили отрицательный ответ, — продолжила свой рассказ Селиванова. — Тогда мы провели анкетирование работников и констатировали, что подавляющее большинство не удовлетворено состоянием дел. Выяснив, что необходимо для выдвижения требований от всего коллектива, мы организовали профсоюзную конференцию.

По словам Селивановой, администрация кондитерской фабрики не была готова к какому-либо сопротивлению работников. Несколько лет она безоговорочно диктовала свои условия — а тут вдруг несогласие! Представители администрации наотрез отказались разговаривать с представителями профсоюза предприятия и покинули конференцию, когда увидели, что работники полностью поддержали требование профкома. Поняв, что словами делу не поможешь, люди перешли к активным действиям:

— Мы провели пикет, на который пришли порядка 60 человек, — рассказывает Селиванова о действиях профкома и трудового коллектива. — Потом работники предприятия устроили митинг. В этих условиях работодатель был вынужден начать переговоры. Но и они приносили лишь огорчение, мы постоянно сталкивались с нежеланием считаться с нашими интересами: это и непредоставление информации в ходе переговоров, и давление на профактив. Представители администрации распускали слухи о том, что я, мол, трачу деньги профкома на собственные нужды!.. В общем, применялись весьма грязные методы.

Однако, несмотря на все перипетии, профорганизации удалось выстоять и добиться своего. Для этого потребовались пикеты в Москве, Женеве, Лос-Анджелесе, глобальная кампания профсоюзной солидарности... Бой за повышение зарплаты был выигран, и профсоюз добился включения тарифной сетки в колдоговор.

ОПЫТ ЗАРУБЕЖЬЯ

Весьма ценным опытом в области оргнаезинга поделился с коллегами представитель Азербайджана. Джамаладдин Исмаилов, вице-президент Федерации

профсоюзов работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации, курортов, туризма и спорта, гостиниц, рыбной промышленности и смежных отраслей. Ему удалось создать профорганизацию даже в такой труднодоступной для контакта компании, как «Макдоналдс».

— В «Макдоналдсе» рабочих собрать в одно время практически невозможно, у них график скользящий, — рассказывал профлидер. — Мы искали человека, который мог бы по характеру своей работы за один день быть во всех точках «Макдоналдса». Такого человека нашли, им оказался электрик по оборудованию. Сначала семеро работников написали заявления о вступлении в профсоюз, потом больше. Послали письмо руководству предприятия. Директор нас принял и сказал, что раз уж мы влезли на его территорию, то он будет с нами работать. Сейчас там уже 160 членов профсоюза, и организация продолжает расти.

Для создания профорганизаций на других предприятиях Исмаилов, по его собственному признанию, применил военную хитрость — сыграл на национальном менталитете азербайджанцев. Было дело, что в пивоваренной компании «Балтика» в Азербайджане работодатель отказывался пропустить профлидера на территорию предприятия.

— Что мужика посылать к мужикам? — рассуждал Исмаилов. — Мы нашли девушек, заинтересованных в создании первички, и послали их к проходной предприятия. Выходящие парни, конечно, стали подходить к ним, спрашивать, что они здесь делают. Девушки отвечали, что хотят создать на предприятии профорганизацию. В итоге набралось несколько заинтересовавшихся человек. Мы им объяснили, что от них требуется, среди них определился лидер. Создали первичку и поставили в известность администрацию. Директор нас принял, мы объяснили нашу позицию, пожали друг другу руки, я представил председателя профкома. Договорились о подготовке коллективного соглашения.

Усилия Исмаилова не пропали даром — за этот год численность его профсоюза выросла на 2225 человек. Однако почивать на лаврах он не собирается и продолжает прилагать усилия, чтобы люди вступали в его организацию. Как это ни удивительно, неплохой результат принесла его переписка с работодателями:

— Я послал в десятка полтора организаций, где нет профорганизаций, записку, в которой написал примерно следующее: «Уважаемый директор, федерация профсоюзов проводит мероприятия, направленные на разъяснение гендерной и социальной политики государства, в том числе роли профсоюза в

этих вопросах. Просим вас назвать три кандидатуры для участия в этом мероприятии. Мероприятие будет проходить после рабочего времени в кафе». Они отозвались. Списки у нас уже наполовину готовы. На этой неделе пригласим первую группу. На каждом подобном мероприятии у нас будет по 20 — 25 человек. Мы уверены, что среди них найдутся лидеры, с помощью которых будут создаваться новые первички.

По мнению Джамаладдина Исмаилова, если лидер профсоюза сам не будет идти к воротам предприятия, объяснять, наставлять, уговаривать людей отстаивать их собственные права, результата не будет. Лидеры крупных профсоюзов обязаны, засучив рукава, работать, а не высиживать в кабинетах. Азербайджанский профлидер рассказал и о том, что в его организации изменилась кадровая политика:

— Мы отстранили всех пожилых, которые уже не справляются со своими обязанностями. Зачем занимать место, если вы даже не способны подойти к человеку и поговорить с ним? Конечно, есть пожилые, которые могут и работают, но тех, кто сидит на одном месте и ничего не делает, мы торжественно проводили на покой. В результате мы поменяли 60% кадров районного звена.

АУТСОРСИНГ. КАК С НИМ БОРЬТЬСЯ

Слово «аутсорсинг» на конференции звучало довольно часто. Что и не удивительно — проблема заемного труда в период кризиса встала очень остро. Однако действенные меры по защите прав работника даже в аутсорсинговой компании имеются. Наиболее интересным показался опыт профсоюзной организации фабрики «Лиггетт-Дукат» (Москва).

— Аутсорсинг у нас пытались провести в прошлом году, — рассказывает предпрофкома предприятия Николай Строенко. — За штат было выведено подразделение инженерно-технических работников, механический цех. Переговоры по этому вопросу мы вели долго, а закончились они заключением соглашения между профсоюзом и работодателем. В документе было прописано, что за работником, уходящим к новому работодателю, сохраняются его социальные льготы и заработная плата на уровне того, что он имел, работая на фабрике. За неудобства, причиняемые выводом в аутсорсинг, людям выплачивается полугодовая компенсация. Кроме того, работодатель обязан вставить в соглашение между компанией и субподрядчиком пункт об этих условиях. Также в соглашение был вставлен пункт о том, что в случае невыполнения субподрядчиком этих условий работники вправе вернуться обратно на фабрику без возврата компенсационного пакета. Соглашение было подпи-

сано. В аутсорсинговой компании «Адекко» была создана профсоюзная организация из бывших работников фабрики. А главное, что до сих пор условия выполняются, нарушений нет.

Надо отметить, что «Адекко» — это транснациональное, глобальное частное агентство занятости. Кадровое агентство, которое не просто подбирает работу людям, а трудоустраивает их к себе и сдает их в «аренду» разным предприятиям. Однако факт создания профорганизации в кадровом агентстве — первый не только в России, но и в Восточной Европе и Центральной Азии. Случай уникальный. Интересно, как председатель профкома вообще сумел договориться с работодателем, какие аргументы использовал, чтобы добиться выполнения требований профсоюзной стороны?

— Нужно помнить одно: профсоюз — это узаконенный рэкетир. Ни одна организация не может сказать работодателю: сделай вот это. А профсоюз — может, — объяснял Строенко. — Надо учиться делать работодателю предложение, от которого он не сможет отказаться. Кроме того, когда вы ведете спор с работодателем об одном вопросе, никогда не закидывайтесь именно на нем. Практика показывает, что всегда нужны контрудары по другим вопросам, решение которых покажется работодателю легким. Нельзя написать такую брошюру, как себя вести в определенной ситуации. В каждом конкретном случае надо поступать по-разному. Потому что шаблон — это заведомый проигрыш.

По мнению регионального координатора IUF по Восточной Европе и Центральной Азии Лики Шершукковой, очень многое зависит от того, как выстроен профсоюз на предприятии. Вот, к примеру, на «Лиггетт-Дукат» в Москве из 700 членов профсоюза — 80 активистов, в каждом цехе, в каждой смене. То есть это сеть, которая реально работает и постоянно участвует в переговорах.

Пример московской табачной фабрики пока большая редкость. Но профсоюзная кампания против легализации заемного труда в России продолжается. И в этой борьбе объединились все три российских профцентра — Федерация независимых профсоюзов России, Всероссийская конфедерация труда и Конфедерация труда России, выступив против принятия законопроекта о частных агентствах занятости. Результат есть — рассмотрение законопроекта в Госдуме затормозили. Хотя, конечно же, агентства снова и снова попытаются поднять этот вопрос.

— Пора переходить к практическим шагам, — подытожила Лика Шершукова. — Мы достигли политического единства, теперь пора разрабатывать общую платформу действий против легализации и распространения заемного труда.

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ

Под конец конференции ее участники разделились на четыре группы по темам для обсуждения: защита занятости, защита оплаты труда, нормирование труда, действия профсоюзов на национальном уровне. Цель — выработка алгоритма действий в современных условиях. И вот что получилось в итоге.

По мнению участников первой группы, в организациях, где нет сильного профсоюза, занятость защитить практически невозможно. А потому необходима действительно сильная, работоспособная первичка. Далее, хороший метод превентивной защиты занятости — отслеживание штатного расписания. Не менее важно и установление норм труда на предприятии, с профсоюзным контролем их исполнения. Кроме того, особое внимание стоит обратить на заключение соглашения с работодателем в случае вывода части работников в аутсорсинговые структуры. Цель соглашения — закрепить права людей на получение тех же соцгарантий и заработной платы, как на материнском предприятии. И последнее — публичность и солидарность. Освещение конфликта с работодателем в СМИ, поддержка со стороны других профорганизаций реально могут воздействовать на работодателя, когда ситуация стала критической и спор с ним постепенно выходит за рамки закона.

Участники второй группы определили основную задачу профсоюзов в этом вопросе — требования в отношении уровня зарплаты должны быть жестко аргументированы. Экономически и статистически. Второй момент — стоит добиваться прозрачности системы оплаты труда, чтобы работник понимал, за что конкретно ему начислили деньги. Легче будет и разобрататься в случаях недоплаты. И еще — необходимо добиваться увеличения тарифной (то есть постоянной) части зарплаты. Но при этом профком должен отслеживать полное выполнение и положения о премировании.

Представитель третьей группы указал, что для того, чтобы упростить разрешение возможных конфликтов, нормы труда следует прописывать в колдоговоре. Для предприятий одной ТНК, вне зависимости от региона, нормы должны быть одинаковыми. При этом надо обратить внимание на разъяснение порядка и оплаты замещений, совмещения работ. Ведь за отказ выполнять работу, не входящую в круг его должностных обязанностей, уволить работника нельзя, да и принудительный труд запрещен. Само же совмещение, несмотря на то, что дает дополнительный заработок, оправданно отнюдь не всегда. Как подчеркнула региональный координатор IUF Лика Шершукова, политика профсоюзов должна

быть направлена на то, чтобы добиться достойной оплаты работы, входящей в должностные обязанности сотрудника. Тогда сверхурочные и приработки ему будут не нужны.

Четвертая группа, раскрывая вопрос действий на национальном уровне, отметила необходимость организации профсоюзных сетей на всех уровнях профсоюзов в ТНК, по всем отраслям. Вдобавок к этому нужны забастовочные фонды, а также аналитические центры, которые готовили бы аргументацию для ведения переговоров. Кроме того, требуются новые методики подсчета прожиточного минимума и минимальной зарплаты, разработка минимально приемлемой величины доходов на одну семью, законодательные требования к предоставлению информации о бизнесе. Национальным профсоюзам следует больше усилий прилагать и к разработке различных инициатив социальной направленности. А еще на этом уровне надо продолжить борьбу с распространением частных агентств занятости.

Вот такие итоги. Надо сказать, что за минувшие два дня конференции была выполнена одна из главных ее задач — достигнута профсоюзная солидарность. Вне зависимости от принадлежности к профцентру, стране, отрасли.

— В конференции участвовали 57 человек из 11 стран. Были представлены 13 отраслевых профсоюзов и два национальных профцентра. Если говорить о представителях профкомов, то они были от 20 профорганизаций из 11 компаний, — поделилась предварительной статистикой Шершукова. — То, насколько продуктивно в эти два дня шла дискуссия, показывает, что у нас, независимо от того, из каких мы стран и из каких профсоюзов, получается работать сообща.

— Я надеюсь, наши встречи будут продолжаться, — сказала председатель профсоюза работников АПК Наталья Агапова. — От общения друг с другом мы все становимся несколько богаче.

Материал подготовили

*Наталья КОЧЕМИНА kochemina@solidarnost.org
Александр КЛЯШТОРИН klyashTORIN@solidarnost.org*

http://www.solidarnost.org/article_new.php?issue=308§ion=32&article=6555

ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС РОССИИ И ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК

(Доклад председателя Профсоюза работников АПК РФ Натальи Николаевны Агаповой)



Уважаемые коллеги!

**Уважаемые гости и участники
конференции!**

Разрешите мне на правах одного из организаторов — Профсоюза работников АПК РФ — приветствовать вас в этом зале и пожелать плодотворной работы в эти дни.

Нам всем очень важно подвести первые итоги нашей работы в условиях глобального финансово-экономического кризиса, обсудить, с какими проблемами мы столкнулись, чтобы понять, какие из них действительно являются реальными проблемами для всех — и для работников, и для работодателей, — а какие просто продиктованы желанием собственников предприятий уменьшить свои финансовые риски, уменьшить ответственность за людей, используя кризис как удобный предлог для реализации непопулярных решений, и еще более повысить свои рейтинги и нарастить капиталы.

Коротко остановлюсь на общем социально-экономическом контексте, в котором работал наш профсоюз весь этот год.

В нашей стране агропромышленный комплекс остается приоритетной отраслью экономики, которой уделяется серьезное внимание в связи с продовольственной безопасностью и необходимостью наращивания экспортного потенциала, а сельское хозяйство является единственным сектором экономики России, который имеет Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы.

Только за первый год её реализации — 2008 год — в сельском хозяйстве был достигнут самый высокий рост производства продукции — 110,8%, что на 7% выше целевого показателя. В большей степени этот рост обеспечен за счет продукции растениеводства (14,7%). По производству скота и птицы в живом весе плановый показатель Госпрограммы перевыполнен на 3,9%, что обеспечено за счет роста производства мяса свиней и птицы. Правда, за тот же период производство пищевых продуктов выросло совсем не так значительно — лишь на 1,1%.

За счет лучшего обеспечения сельского хозяйства новой техникой отмечен рост производительности труда на 4,8%.

В 2009 году для выполнения показателей Госпрограммы, а также в рамках антикризисного плана Правительства, из федерального бюджета на поддержку агропромышленного комплекса выделено 183 млрд. рублей, что на 30% больше чем в 2008 году. Непосредственно в рамках антикризисного плана в АПК было дополнительно направлено 87 млрд. рублей.

Эти меры позволили в кризисный период сохранить рост производства в отрасли. Индекс валового производства продукции сельского хозяйства за первое полугодие составил 101%, несмотря на падение производства в других отраслях экономики в среднем на 15%.

Антикризисные меры Правительства позволили агропромышленному комплексу остаться одной из немногих отраслей с положительной динамикой развития.

Серьезная проблема — постоянный рост тарифов естественных монополий и общий уровень инфляции. Цены на энергоносители, ГСМ, росли на несколько порядков быстрее, чем на продукцию АПК. Из-за диспаритета цен АПК России ежегодно недополучает миллиарды рублей, во многих субъектах РФ убыточным является производство мяса крупного рогатого скота, мяса птицы и молока.

В этой связи вспоминается прошедшее в начале октября совместное заседание рабочих групп Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, где среди других рассматривался вопрос «О предельных уровнях цен (тарифов) на продукцию (услуги) естественных монополий на 2010 год и оценке социально-экономических последствий их установления для населения и отдельных видов экономической деятельности». Представитель Минэкономразвития России достаточно подробно рассказал о планируемом повышении тарифов на продукцию естественных монополий, обратив внимание, что проценты повышения являлись средними, рекомендованными цифрами, т.е. они могут быть установлены регионами как на более низком, так и на более высоком

уровне. Что же касается второй части вопроса — каковы социально-экономические последствия повышения тарифов, то обоснованного ответа не последовало. Поэтому рабочие группы РТК в своем решении отметили, что в представленных материалах не содержится оценка социально-экономических последствий установления тарифов для населения и видов деятельности.

И ещё одна проблема — уровень заработной платы и просроченная задолженность по выплате заработной платы. В условиях финансового кризиса имеют тенденцию к увеличению неполная занятость работников, неоплачиваемые отпуска и вынужденные простои, что приводит к значительному снижению ранее достигнутого уровня заработной платы. Так, по данным Росстата, за шесть месяцев 2009 года среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве снизилась на 3,5% и составила 8701 рубль (280 долларов США) при том, что инфляция за первое полугодие составила 7,4%. Заработная плата работников села продолжает составлять всего 48,5 % от уровня заработной платы в целом по стране.

Ещё есть немало работников сельского хозяйства, имеющих заработок ниже минимально допустимого уровня в 4330 рублей плюс натуральная оплата.

Несколько другая картина с заработной платой в производстве пищевых продуктов, в том числе напитков и табака, где она в среднем составляет 15725 рублей (510 долл.). Правда, если взять отдельно табачную промышленность, то по уровню заработной платы эта отрасль опережает все остальные отрасли экономики, даже финансовую деятельность, электроэнергетику, добычу полезных ископаемых — в среднем зарплата составляет 43017 рублей (1400 долл.). Это означает, что на практике показатели по зарплате в других секторах пищевой и перерабатывающей промышленности еще ниже, чем среднестатистические.

Остается значительной задолженность по заработной плате в сельском хозяйстве. По данным Росстата, на 1 октября 2009 года она составила 435 млн. рублей (14 млн. долларов США) и снизилась по сравнению с 1 января 2009 года всего на 19%. Отследить рост задолженности по зарплате в пищевой и перерабатывающей промышленности очень сложно, так как она попадает в слишком обширную категорию учета под названием «обрабатывающая промышленность». Но, по нашим данным, задолженность отмечается на отдельных предприятиях хлебопекарной и молочной отраслей.

По данным статистики, из всех работников, имеющих задолженность по заработной плате, 15% состав-

ляют работники сельского хозяйства. В сельском хозяйстве объем просроченной задолженности составляет около 3% месячного фонда заработной платы, в то время как по всей экономике страны он менее 2%.

Проблемными остаются вопросы улучшения условий труда и предупреждения травматизма на производстве. Сегодня руководители предприятий больше внимания уделяют выращиванию зерновых, содержанию животных, а о тех, кто выращивает, обслуживает, почему-то забывают. Тем не менее, «успехи» достигаются за счет работы по 10-12 часов в неблагоприятных условиях. Как результат, ежегодно происходит свыше 10 тысяч несчастных случаев, в том числе с тяжелым и смертельным исходом.

Серьезной проблемой являются занятость и кадровое обеспечение в сельском хозяйстве. У нас уже сегодня уровень общей безработицы в сельской местности в 2 раза выше, чем в городах, и отсутствует отраслевая программа занятости сельского населения. Лучше всего заметен кризис на селе, если посмотреть на количество людей, бросающих свои дома и уезжающих на заработки в города.

Социально-экономическая ситуация в АПК в условиях мирового финансового и экономического кризиса требует нашего постоянного внимания и участия.

Например, в текущем году молочная отрасль столкнулась с резким снижением цен на молоко — более чем на 20%. Конечно, мы знаем, что это общемировая тенденция и решать ее надо с учетом реалий страны. Изучив ситуацию с ценами на молоко в регионах страны, Профсоюз направил письмо Министру сельского хозяйства России, в котором выразил свою озабоченность по поводу возможного разорения сельхозпредприятий, специализирующихся на молочном животноводстве, а также банкротства молокоперерабатывающих предприятий. Мы просили принять необходимые меры по ограничению поступления сухого молока, сыров и другой молочной продукции из-за рубежа, повышению государственных пошлин на импортные поставки молочных продуктов до 50% и направлению полученных средств на поддержку и развитие молочной отрасли, установлению индикативных цен на молоко и другую сельхозпродукцию.

С конца прошлого года наш Профсоюз осуществляет мониторинг ситуации, сложившейся на рынке труда в организациях агропромышленного комплекса. Кроме этого, наш представитель активно участвует в рабочей группе Минсельхоза России по мониторингу ситуации на рынке труда.

В условиях экономической нестабильности мы считаем, что взаимодействие социальных партнеров

должно формироваться исключительно на основе действующих механизмов отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров. Для эффективного взаимодействия важно обеспечивать своевременное и объективное информирование сторон о социально-экономическом положении в организациях и регионах. Приоритетным направлением деятельности всех сторон социального партнерства должна стать совместная разъяснительная работа в трудовых коллективах об особенностях кризисного периода, о намеченных мерах по сохранению конкурентоспособности предприятий, содействию занятости и социальной защищенности каждого работника.

С 1 января 2009 года вступило в силу Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2009—2011 годы, подписанное Профсоюзом работников АПК РФ с федеральными органами исполнительной власти — Минсельхозом России и Россельхознадзором, и представителями работодателей — Росагропромобъединением, Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России. В Соглашении значительно расширен круг обязательств каждой из сторон, что вызвано многочисленными проблемами в агропромышленном комплексе. Это касается и производственно-экономических отношений, и трудовых отношений, и занятости, и подготовки кадров для села, и молодежной политики на всех уровнях социального партнерства.

В него были включены новые главы. В главу «Оплата и нормирование труда» внесены существенные дополнения, главное из которых — доведение уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 80% от уровня средней заработной платы по стране, и не менее важное дополнение, которое ориентирует работодателей на установление доли тарифной части в заработной плате на уровне не менее 50% в 2009 году и не менее 60% с 2010 года.

Тем не менее, некоторые объединения работодателей заявили о своем нежелании присоединяться к данному соглашению и, среди них, руководство российского филиала одной из крупнейших пивоваренных компаний мира, которое утверждает, что их присоединение к нашему Отраслевому соглашению «грубо нарушит права и интересы работников». Вот такая странная логика.

Отдельной темой для обсуждения является тема сокращения работников под видом кризиса. Даже на предприятиях тех компаний, которые и в этот период увеличили свои финансовые показатели. Мы видим, что в первую очередь работодатели пытаются избавляться от тех подразделений, где члены профсоюза проявляют наибольшую активность. Так было недавно в Перми, на «Нестле», так происходит сейчас в Санкт-Петербурге на «Хейнекен». Думаю, что сегодня и завтра об этом здесь будет очень много сказано.

В общем и целом, в настоящее время мы можем констатировать, что мировой кризис затронул агропромышленный комплекс России в гораздо меньшей степени, чем другие отрасли экономики. Кризисные явления, с которыми мы сталкиваемся, по нашему мнению, в большей степени связаны, позволю себе сказать — с классовыми противоречиями, чем с реальными финансовыми и экономическими показателями работы предприятий.

Поэтому мы сегодня должны также поговорить о социальной ответственности, а вернее сказать, о социальной безответственности бизнеса, и о том, как противостоять попыткам бросить работающих людей в условиях кризиса на произвол судьбы и переложить на них всю тяжесть его последствий.

Спасибо за внимание!

ТНК В ПИЩЕВОЙ И СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЯХ

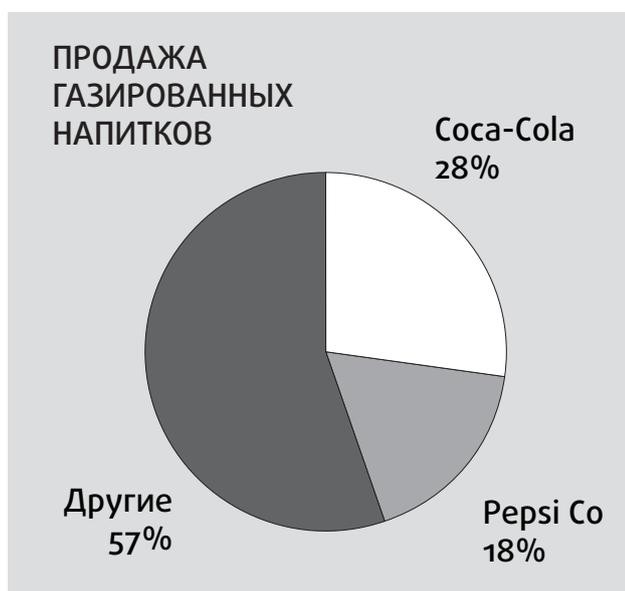
(Основные игроки в секторе и их показатели)

СОСА-COLA

Место компании на российском рынке газированных напитков 2008 году

- Соса-Cola — 28% от продаж газированных напитков в России,
- Pepsi Co — 15%.

По продаже негазированных напитков обе компании идут наравне.



Объемы продаж компании

Объем продаж по миру

- По итогам 2008 года объем продаж напитков компании увеличился на 5%.
- Объем продаж газированных напитков увеличился на 2%. Продажи напитков Соса-Cola, Fanta и Sprite в 2008 году увеличились на 2%, 3% и 6% соответственно.
- Продажи негазированных напитков увеличились на 13% по итогам 2008 года.

Объем продаж по России

- В России объем продаж напитков компании в четвертом квартале 2008 года уменьшился на 8% по сравнению с аналогичным периодом 2007 года. Тем не менее, общий объем продаж в 2008 году остался на уровне 2007 года

Прибыли компании

Рост прибыли компании 2008

- В финансовом отчете за 2008 год Соса-Cola сообщила о росте прибыли на 12%.
- В Восточной Европе рост также выражается двузначной цифрой в процентном выражении.

Чистая прибыль компании 2004—2008

Год	Чистая прибыль в млн. долл.
2004	4 847
2005	4 872
2006	5 080
2007	5 981
2008	5 807

HEINEKEN

Основные показатели компании в России

Финансовое развитие компании на российском рынке

Год	Объем реализации млн. руб.	Чистая прибыль млн.руб.
2002	4 994,90	-48,80
2003	5 585,30	0,00
2004	6 886,10	532,50
2005	7 063,60	722,70
2006	9 196,00	501,90
2007	10 930,20	778,00
2008		

Объем производства и доля рынка компании в РФ

- Объем произведенного пива 15,5 млн. гл.
- Доля рынка Хейнекен 15,6%.
- Хейнекен занимает третью позицию в пивоваренной отрасли России.

Финансовые результаты компании в мире

Прибыль компании за 2008 год и за первое полугодие 2009

- Чистая прибыль по итогам 2008 года — 209 млн. евро.
- Годовая выручка — 14,319 млрд. евро.

- В первом полугодии 2009 выручка составила 7,15 млрд. евро.
- В первом полугодии 2009 прибыль составила 489 млн. евро.

Основные показатели компании в Центральной и Восточной Европе в 2008 году

- Выручка 3 687 млн. евро.
- Прибыль до выплаты налогов и других расходов 400 млн. евро.
- Прибыль до выплаты налогов 111 млн. евро.
- Общий объем пива в регионе 50,5 млн. гл.

CARLSBERG-БАЛТИКА

Данные по компании в регионе ВЕЦА

Carlsberg-Балтика в регионе

	<i>Зрелость рынка (max 3)</i>	<i>Рост рынка 2008–2013</i>	<i>Пиво-варни</i>	<i>Работники</i>
Россия	2	Рост	11	12266
Украина	2	Рост	3	1927
Казахстан	1	Рост	1	919
Узбекистан	1	Рост	1	349
Беларусь	1	Рост	1	476
Азербайджан	1	Рост	1	284

Финансовые показатели компании Балтика

<i>Показатели</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>Из-ние (%)</i>
Продажи, млн. гл.	44,30	45,20	2,00%
Чистая выручка от реализации млн. руб.	78 891,80	92 482,30	17,20%
Чистая прибыль, млн. руб.	13 960,60	15 511,30	11,10%
Прибыль на акцию в руб.	83,16	98,01	17,90%

Прибыли компании Carlsberg за первое полугодие 2009 г.

Сравнение прибыли по миру за 2 квартал 2008 и 2009

<i>Объём продаж (млн. гл)</i>	<i>2 кв. 2008</i>	<i>2 кв. 2009</i>
Пиво	37,6	37,8
Безалкогольные напитки	6,2	6,2

<i>Прибыли и убытки (млн. DKK)</i>	<i>2 кв. 2008</i>	<i>2 кв. 2009</i>
Чистая прибыль от продаж	17 541	17 623
Операционная прибыль до вычета	3 15	3 655
Консолидированная прибыль	1 588	2 147

Сравнение прибыли за 2 квартал 2008 и 2009 в регионе

<i>Объём продаж (млн. гл)</i>	<i>2 кв. 2008</i>	<i>2 кв. 2009</i>
Пиво	14,80	15,80

<i>Прибыли и убытки (млн. DKK)</i>	<i>2 кв. 2008</i>	<i>2 кв. 2009</i>
Чистая выручка от реализации	8 89	5 84
Операционная прибыль до вычета	1 39	1 95

Финансовые показатели Carlsberg за 5 лет

	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
Объём продаж (млн. гл)					
Пиво	92,00	101,60	100,70	115,20	126,80
Безалкогольные напитки	19,40	19,10	20,20	20,80	22,30

Прибыли и убытки (млн. DKK)

Чистая выручка от реализации	36 284	38 047	41 083	44 75	59 944
Операционная прибыль до вычета	3 401	3 518	4 046	5 262	7 979
Консолидированная прибыль	1 269	1 371	2 171	2 596	3 206

EFES

Финансовые результаты компании

Финансовые результаты Efes за 2008 год

<i>Отчёт о доходах</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>Из-ние (%)</i>
Чистая выручка от реализации млн. долл.	836	1 038	24
Операционная прибыль	81	74	-9
Чистая прибыль	37	(57)	

Финансовые результаты за 1-е полугодие 2009 в России

Чистый доход от продаж в России за первое полугодие 2009 года в рублевом эквиваленте вырос на 2,1% по сравнению с аналогичным периодом 2008 года.

Компания Эфес в регионе ВЕЦА

Положение на рынке и количество пивоварен

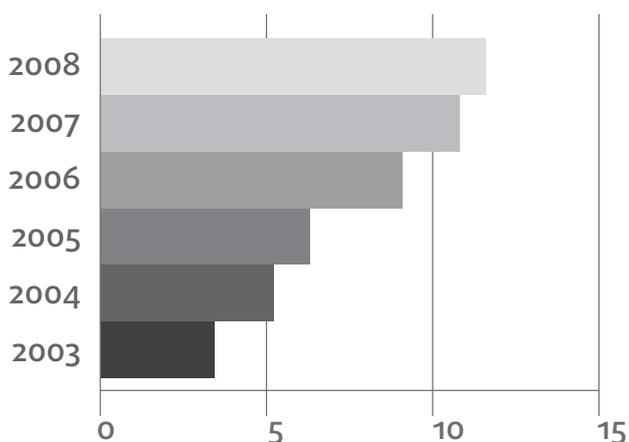
	Позиция на рынке	Пивоварни
Россия	4	5
Казахстан	2	2
Молдова	1	1
Грузия	1	1

Численность работников в 2007 и 2008 гг.

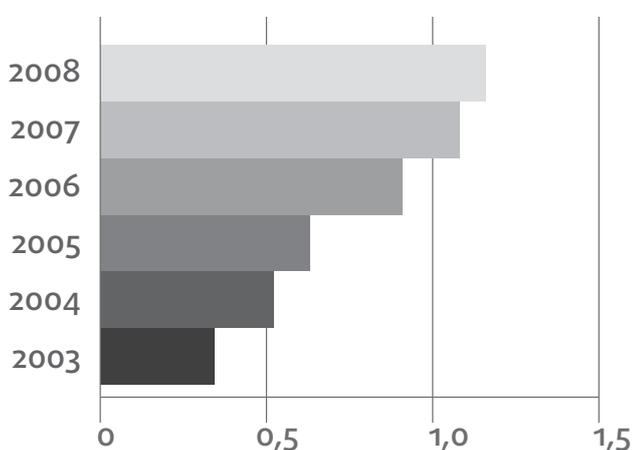
Численность работников	2007	2008
Россия	2710	3049
Казахстан	713	1035
Молдова	541	481
Грузия		522

Объемы производства в странах региона ВЕЦА

Рост производства в России (млн. гл.)



Рост производства в Казахстане (млн. гл.)



PHILIP MORRIS

Финансовые результаты и объемы производства в 2008 году

- Объем произведенных сигарет достиг 869,8 млрд. единиц, увеличившись на 21,1 млрд., или на 2,5%, по сравнению с 2007 годом.
- Чистые доходы, за исключением акцизов достигли 25,7 млрд. долл. США, увеличившись на \$2,9 млрд., или на 12,7% по сравнению с 2007 годом.
- Чистая прибыль компании в России в 2008 году выросла на 45% — до 16,8 млрд. рублей против 11,6 млрд. рублей в 2007 году.

Финансовые результаты и объемы производства в 2009 году

- По результатам I полугодия 2009 г. чистая прибыль PMI снизилась на 10,2% — до 3,02 млрд. долл. по сравнению с 3,67 млрд. долл., полученными за аналогичный период 2008 года.
- В I полугодии снизилась на 8,2% выручка Philip Morris и составила 28,5 млрд. долл. против 31 млрд. долл. за аналогичный период 2008г.

Результаты компании за 5 лет (млрд. долл. США)

	2004	2005	2006	2007	2008
Чистый доход от продаж	39,637	45,316	48,302	55,243	63,640
Себестоимость продаж	6,716	7,654	8,146	8,711	9,328
Акцизные налоги на продукцию	22,032	25,299	27,533	32,433	37,935
Валовая прибыль	10,889	12,363	12,623	14,099	16,377

DANONE

Прибыль 2007—2008 (млн. евро)

	2007	2008	Рост (%)
Свежие молочные продукты	8229	8697	7,7
Всего	12776	15220	8,4

Прибыль за 1-е полугодие 2009 в сравнении с аналогичным периодом 2008 (млн. евро)

	2008	2009
Операционная прибыль	1177	1206
Базовый чистый доход от продолжающейся деятельности		722

NESTLE

Финансовые показатели компании (млн. шв. фр.)

	2007	2008
Прибыль от реализации	107 552	109 908
Прибыль до уплаты налогов	14434	22978
Прибыль за период	11 382	19 051

Прибыль от реализации за первое полугодие 2009 г. составила 52 267, по сравнению с 53 066 за аналогичный период 2008 г.

Рост прибыли от реализации с 2004 по 2008 гг. (млн. шв. франков)

	2004	2005	2006	2007	2008
Прибыль от реализации	84 690	91 115	98 458	107 552	109 908

CARGILL

Финансовые результаты компании Каргилл за 2008—2009 гг.

- Доходы в 2008 году увеличились на 55% с 2,43 млрд. долл. в 2007 до 3,95 млрд. долл. в 2008.
- Доходы в 2009 году сократились на 16% с 3,95 млрд. долл. в 2008 до 3,33 млрд. долл. в 2009.

Результаты Каргилл в России

- В 2007 году прибыли сократилась за счет увеличения себестоимости и расходов. В результате компания в России получила убыток за 2007 год в размере 320 млн. 329 тыс. рублей.
- Из-за цен на сырье и энергоносители, а также значительных капиталовложений в реконструкцию прибыль от продажи продукции за 2008 год сократилась, а так же в связи с резким изменением курса доллара и роста курсовых разниц компания получила убыток за 2008 год в размере 149 млн. 940 тыс. рублей.
- Однако в целом можно отметить, что в последнее время крахмалопаточная промышленность динамично развивается.

Финансовые результаты за 5 лет (млн. долл. США)

	2005	2006	2007	2008	2009
Доход от продаж	71 066	75 208	88 266	120 439	116 579
Чистая прибыль	2 103	1 537	2 343	3 951	3 334

ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА 2008 ГОД ОСНОВНЫХ КОМПАНИЙ В СЕКТОРЕ

	ОАО «Балтика»	«Нестле Россия»	ЗАО «Филип Моррис Ижора»	«Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»	ООО «Данон Индустрия»	ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес»	ООО «Пивоварня Хейникен»	ОАО ГПК «Ефремовский» (Cargill)	ЗАО «Лигетт-Дукат»
Выручка (млрд. руб.)	92,482	47,466	44,460	38,059	24,806	23,960		14,182	10,777
Динамика (%)	+17	+12	+31	+13	+18	+23	+54	+62	+19

ВЛИЯНИЕ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА НА РЫНОК ТРУДА. АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ

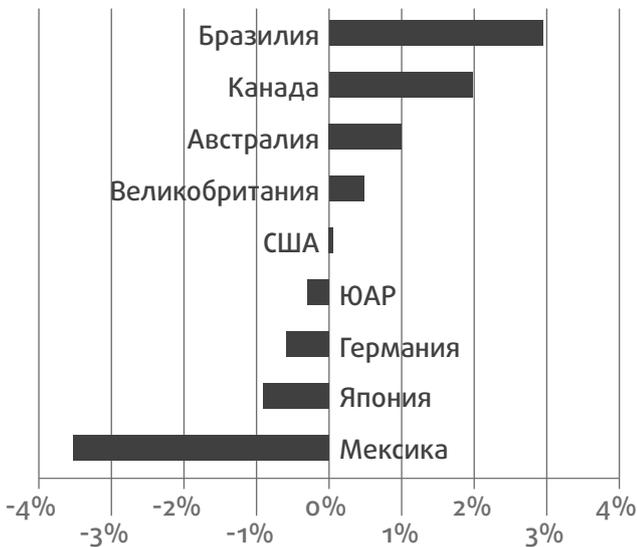
Основные показатели спада экономического роста

- Динамика мирового экономического роста: 2007 год – 5%, 2008 год – 3,2%, 2009 год – 1,3%
- Развитые страны: 2007 год – 2,8%, 2008 год – 0,8%, 2009 год – до -3,8%
- Развивающиеся страны: 2007 год – 8,3%, 2008 год – 6,1%, 2009 год – до 1,5%

Влияние кризиса на уровень оплаты труда

- Мировой рост средней заработной платы снизился с 4,7% в 2007 году до 1,5% в 2008. В странах G-20 рост заработной платы снизился с 1,1% в 2007 до 0,0% в 2008 году
- Общая картина роста заработных плат в 2009 году обещает измениться в худшую сторону. В сравнении с данными 2008 года, в первом квартале 2009 года реальные заработные платы снизились в половине из 31 стран, данные по которым представлены

Рост зарплат в 2008 году в некоторых странах



Влияние финансового кризиса на уровень занятости

- В странах G20 уровень безработицы в марте 2009 составил 8,5%, что на 1,5% больше чем в 2008 году
- Сокращение продолжительности рабочего времени с одновременным сокращением заработной платы
- Распространение неустойчивой занятости

Динамика ВВП в Восточной Европе и Центральной Азии

Страна	2007	2008	Январь-Июнь 2009	Прогноз 2009
Армения	13.8 %	6.8 %	-16.3%	-6.0%
Азербайджан	25.0%	10.8%	3.6% (4,3%)	3.0% (8%)
Белоруссия	8.2%	10.0%	1.4 %	-3.5%
Грузия	12.3%	2.1%	-5.8 %	-3.0 %
Казахстан	8.9%	3.2%	-2.3 %	-0.8 %
Кыргызстан	8.5 %	7.6%	0.2 %	-3.0%
Молдова	3.0 %	7.2%	-6.9%	-10.0%
Россия	8.1%	5.6 %	-10.1 %	-7.0%
Таджикистан	7.8 %	7.9 %	3.5%	-3.0%
Туркменистан	6.0%	3.0%	п.а.	-5.0%
Украина	7.9%	2.1%	-20.3%	-17.0%
Узбекистан	9.5%	9.0%	7.9%	2.5%

Влияние кризиса на уровень занятости и заработной платы в ВЕЦА

- Рост уровня безработицы
- Сокращение рабочих мест для мигрантов, возвращение мигрантов в родные страны, снижение заработной платы мигрантов
- Частичная занятость, неустойчивая занятость
- Неоплачиваемые отпуска
- Снижение уровня заработной платы

Общая характеристика антикризисных мер

- Финансовые вложения в банковский сектор и «спасение» кредитной системы до 27% ВВП

Фискальные (налоговые) и монетарные стабилизационные меры

- снижение налогов и других обязательных платежей
- снижение процентных ставок

Антикризисные меры в странах ВЕЦА

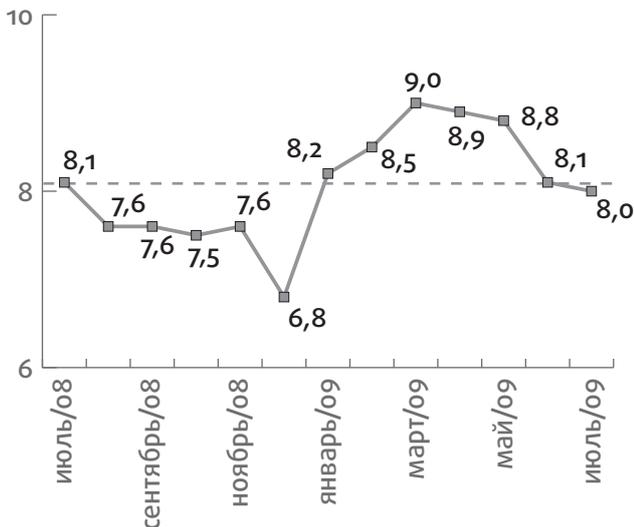
- Россия и Казахстан разработали наиболее комплексные программы выхода из кризиса, в которых приоритет отдан социальной сфере

- На Украине антикризисная программа включает меры по созданию рабочих мест, поддержке безработных
- Азербайджан и Узбекистан не видят необходимости введения отдельных антикризисных мер. Молдова не разработала целостной программы выхода из кризиса
- Армения, Украина, Белоруссия, Грузия, Кыргызстан и Таджикистан получили кредиты от МВФ.

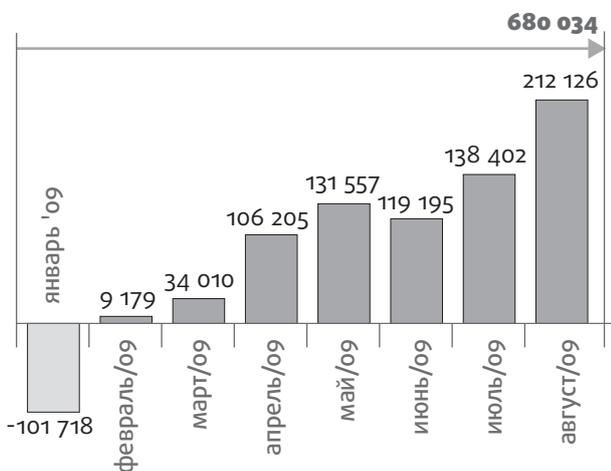
Промежуточные результаты и риски

- Стабилизационные меры начали действовать
- Финансового краха удалось избежать
- Удалось остановить спираль снижения зарплат
- Недостаточно внимания кризису занятости
- Преждевременная отмена налоговых льгот
- Риск ведения бизнеса «как обычно»

Опыт Бразилии. Уровень безработицы

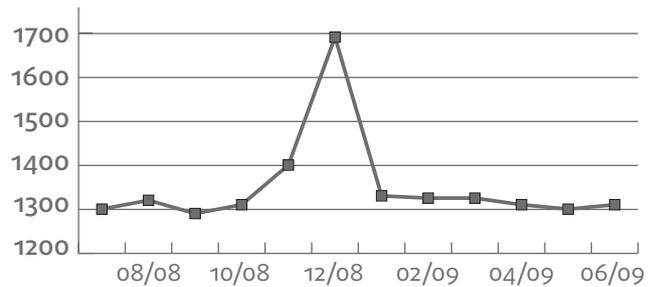


Новые рабочие места в формальном секторе экономики (2009)

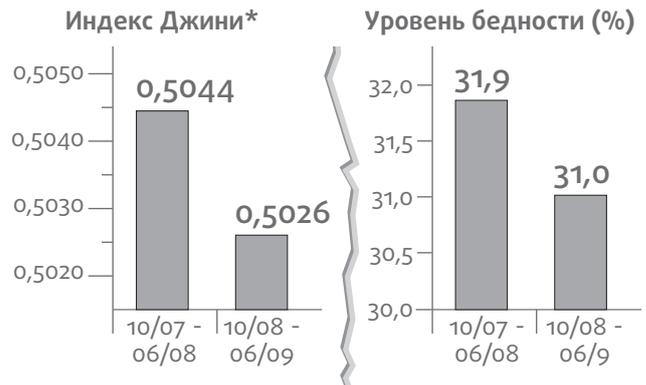


* Индекс Джинни — статистический показатель, свидетельствующий о степени расслоения общества по отношению к какому-либо изучаемому признаку (в данном случае, по уровню годового дохода). Может принимать значения от 0 (равномерное распределение) до 1 (признаком обладает только один человек).

Реальный средний доход (браз. реал.) в 2008—09 гг.



Неравенство и бедность в 2007—2009 гг.



Меры по поддержанию рынка труда

- Увеличение размера МРОТ
- Развитие программы «Bolsa Familia»
- Развитие программы (PAC);
- Новая программа: «Minha casa, Minha vida».

Меры, которых добиваются профсоюзы

- Сокращение рабочего времени без сокращения заработных плат
- Снижение налогов
- Против либерализации законодательства
- Особые условия кредитования
- Уменьшение размера выплаты внешнего долга

Дальнейшие меры по стабилизации экономики и рынка труда

- Координированные меры по преодолению кризиса
- Фокус на проблемах занятости и социальных гарантиях
- Отказаться от временных мер и подходов

Какие меры необходимо принять в ВЕЦА?

- Рост = Развитие
- Занятость:
 - Мигранты
 - Частичная занятость и неустойчивая занятость
 - Дополнительное обучение, переквалификация
- Оплата труда
 - Система оплаты труда
 - МРОТ
- Координированные действия

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В ТНК ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА: ОПЫТ БРАЗИЛИИ

Координированные действия в рамках одной ТНК актуальны не только для России. Мировой кризис доказал их необходимость. Хотя в Бразилии было принято решение о приоритетности поддержания рынка труда, на практике оно далось не так просто. Бизнес, в частности крупные компании, лоббировал свои интересы и развернул большую кампанию за изменение трудового законодательства в пользу его либерализации, сокращения социальных гарантий, усиления власти работодателя. Профсоюзы очень жестко выступили против таких изменений. Одной из важных частей этого движения стали профсоюзные сети в ТНК.

Сначала необходимо сказать несколько слов о том, почему создание профсоюзных сетей было актуально для Бразилии.

Профсоюзы в Бразилии

Структура профсоюзов	<ul style="list-style-type: none">• Профсоюзы (<i>организации на уровне муниципалитетов</i>)• Федерации• Конфедерации• Профсоюзные центры
Коллективные переговоры	Принцип «Unicidade»
Коллективные соглашения на национальном уровне и на уровне компаний	Не регулируются законом

Как такая структура влияет на работу в ТНК? Профсоюзы создаются на уровне муниципалитета. Один муниципалитет — один профсоюз. Создание первичных организаций на уровне предприятия не регламентировано, профсоюз должен сам добиваться признания своей первички. Но, как правило, в крупных ТНК такие организации созданы.

При этом законодательством не предусмотрены ни колдоговоры на уровне предприятий, ни национальные соглашения. Профсоюзам приходится самостоятельно добиваться принятия таких документов — и им это удается!

Однако сплошь и рядом получается, что работники одной ТНК входят в разные профсоюзы и

находятся под юрисдикцией разных соглашений. Очевидно, что такая ситуация не является приемлемой и делает организации работников уязвимыми и разобщенными. И бразильские профсоюзы отвечают на этот вызов путем создания профсоюзных сетей в ТНК.

Создание профсоюзных сетей в ТНК

- Проект профсоюзного центра CUT
- Первые профсоюзные сети были организованы в 2007 году
- Их число с тех пор выросло с 20 до 100

Профсоюзные сети в пищевом секторе:

- Unilever (NL)
- Ambev/Imbev (BG-BR)
- Cargill (US)
- Coca-Cola (US)
- Nestle (CH)

Создание сетей позволяет осуществлять информационный обмен и взаимодействие между разными профсоюзами. У работников общие проблемы, и их организациям необходима общая программа действий. Одновременно они могут объединять ресурсы для проведения исследований и кампаний, а также и свои лоббистские усилия.

Деятельность профсоюзов ТНК во время кризиса

- Основная проблема — признание профсоюзных сетей работодателем — обострилась во время кризиса.
- Компании требовали либерализации трудового законодательства, и профсоюзы противостояли им сообща, добиваясь вместо этого поддержания рынка труда. Их действия увенчались успехом.
- Общая позиция профсоюзов в рамках профсоюзных сетей позволяет сближать позиции профцентров и конфедераций, объединять лоббистские усилия на национальном уровне.
- Солидарные действия и единство требований профсоюзов в рамках одной компании доказали свою эффективность в противостоянии алчности работодателей.
- Удалось добиться целого ряда новых соглашений о признании с ТНК.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПО БОРЬБЕ С КРИЗИСОМ: НАЗАД В XIX ИЛИ ВПЕРЕД В XXI ВЕК?

Возникновение кризиса

- Этот кризис — системный и является результатом опасной экономической модели неолиберализма
- Он всеобъемлющий
- Несет экологическое и социальное разрушение
- Финансовые рынки оказались вне контроля
- Источник кризиса — допущение спекулятивных пузырей на мировых рынках товаров и услуг
- Кризис стал шоком.

Вопросы для профсоюзов 1: Срочные (пожарные)

- Как смягчить последствия краха?
 - Выручили банки
 - Антикризисные меры — поддержка покупательной способности
 - Предотвращение массовых сокращений
 - Неполная рабочая неделя
- Отчасти это противоречит эко-принципам
- Профсоюзы этого добиваются на национальном (Германия) и международном уровне (Питтсбург). В некоторых случаях — волнения (Латвия)
- Помогает сильное влияние профсоюзов и сильная система социальной защиты

Вопросы для профсоюзов 2: Прямые последствия

- Кто заплатит за последствия кризиса?
 - Огромные долги накапливаются — как их финансировать? Кто заплатит?
 - Что будет происходить после окончания действия срочных мер?
- Предстоит борьба за сохранение социальной системы, за сохранение занятости в госсекторе и т.д.
- Как не разрушить то, что нас сейчас спасает

Вопросы для профсоюзов 3:

Изменения правил игры

- Капитал хочет вылечить кризис теми же методами, которые лежали в его основе:
 - Атака на социальные гарантии (социальное страхование, гарантии занятости, профсоюзные права)

- Внутри стран этого добиваются либералы
- На международном уровне — МВФ
- Пока мы еще тушим пожар, они уже рисуют планы нового дома и решают, кто будет в нем жить.
- Профсоюзы выступают
 - За гарантии занятости
 - За стандарты достойного труда
 - За социальное обеспечение
 - За экологическую перестройку
- Повлиять на полит. меры на национальном и международном уровне

Как этого добиться?

Примеры действий профсоюзов:

- **ИГ Металл:** «кампания за хорошую жизнь» — мобилизация общественности
- **НГГ/Верди:** кампания за минимальную зарплату
- **Верди/ИГ Металл:** колдоговоры против неустойчивой занятости
- **ИГ БАУ:** органайзинг и забастовка уборщиц
- **ИГ Металл:** органайзинг в секторе возобновляемой энергии.

У нас есть выбор:

ИЛИ возвращаться в 19 век: снять гарантии занятости, работать за нищенские зарплаты, разрушать социальные связи в обществе, готовить почву для следующего кризиса

ИЛИ добиться трудовых отношений и установить правила игры, достойные 21 века:

Достойные рабочие места, уважение и права на работе, экологическая перестройка, интересы человека выше интересов капитала.

ВМЕСТЕ ПОБЕДИМ!

МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС: ПРИЧИНЫ И ОТВЕТНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОФСОЮЗОВ

Мировой кризис: причины

2000-2008 гг — растущая глобальная экономика показывает несколько взаимосвязанных тенденций:

- Финансиализация, рост финансового капитала в противовес инвестиционному
- Дисбаланс в росте прибылей и зарплат, рост неравенства
- Соревнование компаний в выплате бонусов и надбавок руководящему составу
- Широкое распространение неустойчивой занятости
- Сокращение профсоюзной численности и охвата коллективными договорами

КАК ДЕЛИЛСЯ ВВП? — Пример Канады

ДОХОДЫ:

- С 1992 по 2004 год реальная средняя зарплата выросла на 9%
- Доходы 1% населения с высоким уровнем доходов выросли на 60%
- Семьи продолжали поддерживать рост экономики, заимствуя финансовый капитал у банков и ипотечных агентств, таким образом осуществлялось поддержание спроса

ЗАНЯТОСТЬ:

- В 2007 году 10% мужчин и 12% женщин работали на временных контрактах, кроме того 12% мужчин и 8% женщин в условиях «неустойчивой занятости»

ПРОФСОЮЗЫ:

- 20% в частном секторе и 80% в государственном секторе

КАК ДЕЛИЛСЯ ВВП? — Пример США

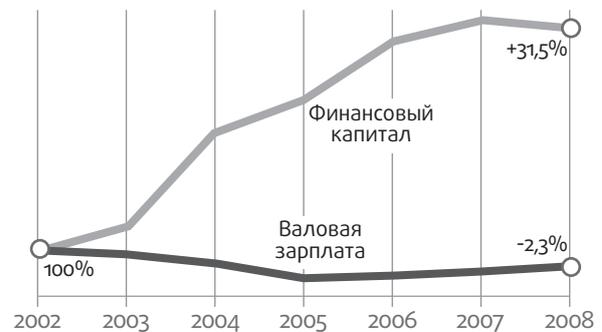


КАК ДЕЛИЛСЯ ВВП? — Пример ФРГ



КАК ДЕЛИЛСЯ ВВП? — Пример ФРГ

Финансовый капитал и валовая зарплата

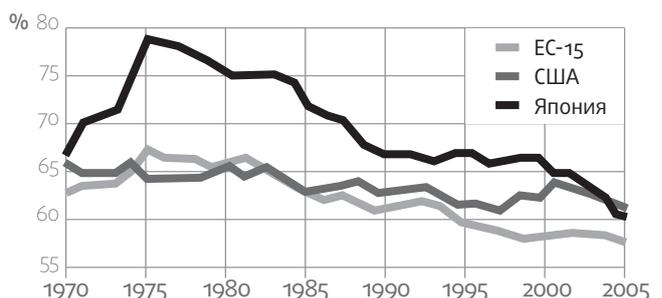


КАК ДЕЛИЛСЯ ВВП? — Пример России

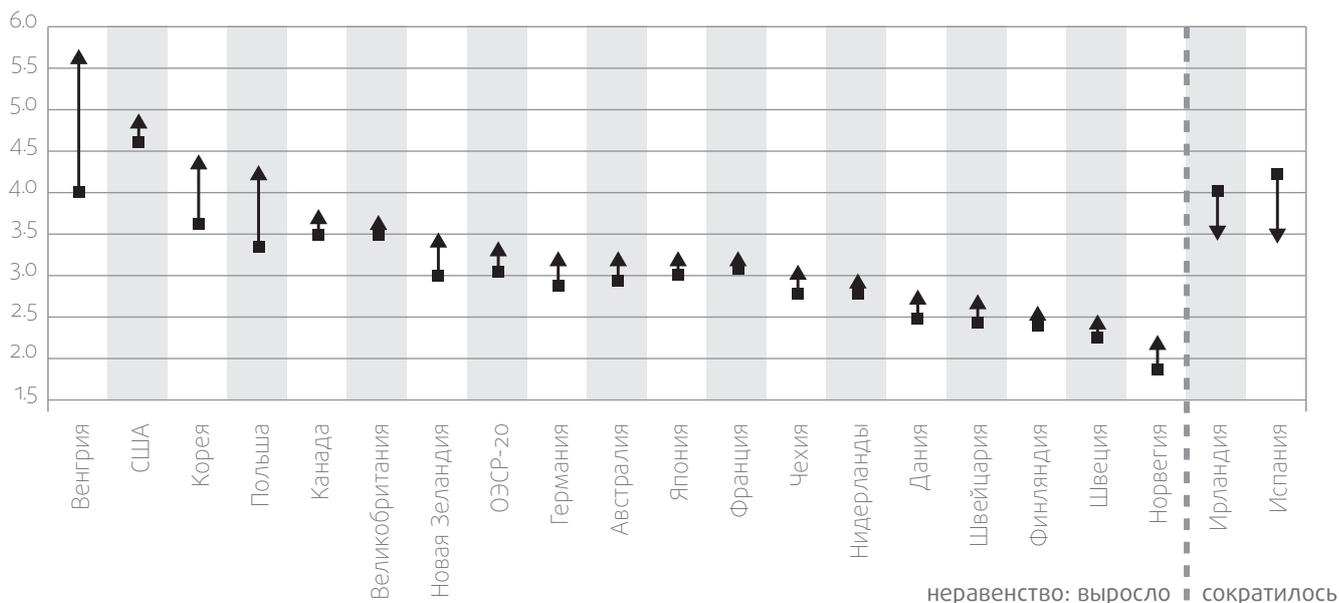
Инвестиции и экономический рост



ДОЛЯ ЗАРПЛАТЫ В НАЦИОНАЛЬНОМ ДОХОДЕ ЕС, США и Японии 1970—2005 гг



ПРИЧИНЫ КРИЗИСА: РОСТ НЕРАВЕНСТВА (1995—2005)



Членство в профсоюзах и распределение доходов



Зарплата и занятость (Глобальный доклад МОТ)

- Глобальный рост средней заработной платы сократился с 4,7% в 2007 до 1,5% в 2008
 - Изменение среднемесячной заработной платы отражается в изменениях почасовых ставок и продолжительности рабочего времени (по данным на 14 стран)
- а) продолжительность рабочего времени сократилась с 38,9 до 38,2 часов в неделю (с 36,6 до 36,1 для женщин)
 - б) «статистические ловушки»: сокращение низкооплачиваемых работников формально приводит к росту средней почасовой оплаты на предприятии

Выводы

- Распространение неустойчивой занятости и сокращение роста зарплат привело к падению покупательной способности и спроса, что и вызвало сокращение производства
- Капитал выведен из реального производства, стал «вещью в себе», используется не для инвестиций, а для обогащения «элиты»
- В качестве ответных мер «элиты» предлагают дальнейшие сокращения зарплат и занятости

КРИЗИС = НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ БИЗНЕСА А ДЛЯ ПРОФСОЮЗОВ?

Ответные стратегии: борьба за зарплату и сохранение занятости

Повышение реальных зарплат — единственный способ выйти из кризиса

1. Реальное право на переговоры по зарплате!
2. Сокращение неравенства в уровне доходов — «замораживание» корпоративных бонусов и допвыплат руководящим составом
3. Развитие собственной экономической экспертизы и анализа. Постоянная готовность предложить альтернативы
4. Государственная политика — повышение минимальных зарплат

Ответные стратегии: борьба за зарплату и сохранение занятости (новые подходы)

- Единство действий:
 - взаимная поддержка профкомов независимо от структур, единое движение трудящихся за занятость и зарплату
- Органайзинг за рамками предприятия:
 - местное население — главный союзник в борьбе за занятость
- Политические действия:
 - местные выборы как средство органайзинга за рамками предприятия
 - союзы с общественными движениями и инициативами
 - участие в парламентской борьбе

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ. КАК ОТСТАИВАТЬ ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Кризисные явления

- Банкротство
- Реструктуризация, аутсорсинг
- Ликвидация организации
- Массовые сокращения
- Другие неблагоприятные для работников явления

Принцип каждой профсоюзной организации — надо быть готовым к кризисным явлениям всегда

- Первичной профсоюзной организации немедленно сообщать об угрозе кризисных явлений в вышестоящую территориальную организацию
- Задействовать всю профсоюзную структуру

Важные направления работы для удобства выделяются в проекты.

Проекты Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК:

- Коллективная судебная защита
- Профсоюзный контроль
- Профсоюзный sms.

ПРОЕКТ «КОЛЛЕКТИВНАЯ СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА».

(Заверяет доверенность работника на судебное представительство профсоюзу)

При нарушении трудовых прав работники часто не имеют необходимых юридических знаний для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Проект дает возможность профсоюзу по собственной инициативе обращаться в судебные органы. Это особенно эффективно при массовых нарушениях трудовых прав.

Профсоюз через первичные организации обеспечивает каждому члену профсоюза возможность выдать доверенность на судебное представительство бесплатно через отдел кадров, либо жилищно-эксплуатационное отделение по месту жительства доверителя. Предлагается заверить такие доверенности также вступающим в профсоюз работникам вместе с принятием заявления.

Таким образом, работники могут получить квалифицированную юридическую помощь и представительство прав в судебных органах. Задача проекта —

свести к минимуму участие граждан в процессе. А у члена профсоюза высвобождается время на профсоюзную деятельность и организованные коллективные действия в защиту своих экономических и социальных интересов.

Доверенность выдается и на исполнительное производство. Благодаря этому юридическая служба краевой организации профсоюза имеет возможность и взыскать с работодателя денежные суммы и работать с подразделениями Службы судебных приставов.

Часть 2 ст. 53

Гражданского процессуального кодекса

Доверенности, выдаваемые гражданами, могут быть удостоверены в нотариальном порядке либо организацией, в которой работает или учится доверитель, товариществом собственников жилья, жилищным, жилищно-строительным или иным специализированным потребительским кооперативом, осуществляющим управление многоквартирным домом, управляющей организацией по месту жительства доверителя.



Для реализации проекта было разработано программное обеспечение, позволяющее тиражировать судебные документы (однотипные иски, заявления, заявления на вынесение судебного приказа и

т.д.), что облегчает и оптимизирует работу профсоюзного юриста. Таким образом, профсоюзный юрист может представлять одновременно в суде интересы многих работников.

Разработаны бланки таких согласий, и они централизованно поступают в первичные профсоюзные организации.

- Согласие передается работодателю под реестр
- Правовая инспекция профсоюза организует регулярный контроль за соблюдением трудового законодательства по каждому члену профсоюза, выдавшим согласие профсоюзу

Пример работы проекта:

- Предприятие под угрозой банкротства
- Задержка выплаты заработной платы
- С помощью специальных средств профсоюзный юрист тиражирует заявления от членов профсоюза на выдачу судебного приказа и сам судебный приказ. Формирует материалы в суд.
- Передает судебный приказ в службу судебных приставов

Часть 1 статьи 63 Федерального закона о несостоятельности (банкротстве). Последствия вынесения арбитражным судом определения о введении наблюдения

С даты вынесения арбитражным судом определения о введении наблюдения наступают следующие последствия:

...приостанавливается исполнение исполнительных документов по имущественным взысканиям, в том числе снимаются аресты на имущество должника и иные ограничения в части распоряжения имуществом должника, наложенные в ходе исполнительного производства, за исключением исполнительных документов, выданных на основании вступивших в законную силу до даты введения наблюдения судебных актов о взыскании задолженности по заработной плате...

ПРОЕКТ «ПРОФСОЮЗНЫЙ SMS»

С целью максимального облегчения членам профсоюза возможности связаться с краевой организацией профсоюза, в том числе и с профсоюзной правовой инспекцией, написать оперативно жалобу, в краевой организации разработан и реализован проект «профсоюзный смс».

В краевой организации установлено программное обеспечение для приема и массовой рассылки смс-сообщений.

Благодаря этому проекту любой член профсоюза может быстро и оперативно сообщить в крайком информацию, написать жалобу. С ним свяжется профсоюзный юрист.

Телефон для обмена смс указывается во всех листовках краевой организации профсоюза.

Кроме того, после смс отметится номер абонента, с которым можно связаться в любой момент.

ПРАВОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ ON-LINE

Красноярская краевая организация Профсоюза имеет свой официальный сайт WWW.KRASAPK.RU

Цель действий профсоюза

- быть максимально ближе к члену профсоюза
- эффективно защитить его от кризисных явлений
- организовать работников к действиям в защиту своих прав и интересов

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕНЕДЖЕРСКИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

(Материалы дискуссии)

ВИТАЛИЙ МОРОЗОВ, СЕРГЕЙ КОЛЕГОВ

профком «Хейникен», Санкт-Петербург

У нас организация молодая, три года. Мы создались в 2006 году. События у нас развивались очень стремительно. В начале апреля 2007 года мы вышли на итальянскую забастовку, которая продолжалась три недели, т.к. работодатель не ответил на выдвинутые требования повышения зарплаты, не захотел с нами разговаривать. На тот момент у нас было 400 членов профсоюза в двух первичках — АПК и Соцпроф. Когда мы вышли из забастовки, у нас осталось буквально 15—20 человек, т.е. только актив. Нас собрали всех в одну смену, чтобы изолировать от коллектива. Более того, во время забастовки мы добивались введения бонусной системы — и ее внедрились, но не в той смене, где работали члены профсоюза!

И так продолжалось два года.

Однако начался кризис, и работодатель «закрутил гайки». Были отменены бонусы, люди остались с «голым» окладом. Кроме того, предприятие перешло на годовой суммированный учет рабочего времени. И люди, которые не состояли в профсоюзе, начали понимать: все, что работодатель дает, он же может и отобрать, и единственная защита — это профсоюз. Начали понимать, что если мы сами себе не поможем, нам никто не поможет.

Мы решили потребовать нормализации графиков — и вначале нас поддержало около 40 человек. Но 2006 г., когда мы создавались, на предприятии работало 700 человек, в середине 2009 осталось всего 290. Число штатных сотрудников все это время сокращалось — любыми правдами и неправдами. Одновременно работодатель предпринимал огромные усилия, чтобы уничтожить профсоюз. Это заставило людей поверить в организацию. Сейчас у нас около 160—170 членов.

Разумеется, у нас появился опыт. Мы начали вести индивидуальную работу с людьми. Организовали опрос: чего они хотят, чего ждут от профсоюза... Каждый, наверно, знает по своему опыту: вначале, когда профсоюз только создается, у лидеров есть свои идеи, свои какие-то амбиции. Но со временем понимаешь, что это все-таки общая организация. И начинаешь уделять внимание именно проблемам сотрудников. Для нас это сыграло решающую роль.

АЛЕКСАНДР КАРПУХИН

профком «Вичюнай-Русь», Калининград

Мы создали организацию в 2004 году. Тогда в профсоюзе было 20 человек, к началу кризиса мы подошли с численностью 250, за время кризиса мы выросли до 500 с лишним человек. Всего у нас на предприятии 1300 работников, но большинство из них — офисные. На производстве мы сегодня объединяем более 90% всех занятых. Это сказало и во время кризиса — работодатель в поисках экономии стал давить не на рабочих, а снял надбавки для служащих.

Как мы добились роста? Дело в том, что мы «поставили себя на место работника», т.е. попробовали понять, что могло бы привести их в профсоюз, почему им было бы выгодно состоять в нем, платить взносы, которые, кстати говоря, у нас довольно большие и для многих значительно превышают традиционный 1%... В результате, на сегодняшний день у нас членство абсолютно осознанное. Люди говорят, что профсоюз им действительно нужен, чтобы решить какие-то свои социальные, экономические вопросы, защитить себя.

У нас работает юридическая помощь, куда наши члены могут обратиться по любым вопросам, есть оздоровительные комплексы, спортзал (на них мы используем деньги, выделяемые работодателем на культмассовую работу), мы оплачиваем работникам проезд и т.д. Налажена работа комиссий по трудовым спорам, по социальным вопросам. Заключен уже второй коллективный договор. Нет аутсорсинга. На сегодняшний день мы обеспечиваем людям в полном объеме ту защиту, которая гарантирована трудовым кодексом. Нам удалось стать для работодателя в полном смысле социальным партнером, и мы решаем все проблемы за столом переговоров, без войны. Конечно, так получилось не сразу — мы и в суде боролись, и бастовали. Но вот уже два года, как мы вышли на другой уровень. У нас прекрасный актив, без которого все это было бы невозможно.

Фактически сейчас мы — сервисный профсоюз. И эта система работает.

АНАТОЛИЙ САФРОНОВ

профком «Балтика» («Ярпиво»), Ярославль

Когда мы вышли на работу после нового года, нам объявили — без всяких консультаций и переговоров — что технологический процесс на одном из участков (отгрузка в железнодорожные вагоны) будет

изменен: сокращено количество занятых без изменения объема работы. На вопрос, что изменилось, почему растут нормы выработки, хотя ни оптимизации, ни автоматизации производства не произошло, работодатель отвечать не стал. Разумеется, это не могло не вызвать напряженность в коллективе, желание объединиться и противостоять подобным изменениям. Люди, как говорится, «встали на дыбы».

Вообще, оглядываясь назад, стоит сказать, что на «Ярпиве» традиционно был хороший уровень оплаты, стабильное ее повышение, социальная защищенность, завод считался престижным местом работы. Люди видели, что работодатель с пониманием относится к их нуждам — и работали хорошо. Была отдача. С приходом «Балтики» эта планка начала опускаться. Недовольство копилось. И вот — такие новости. Да еще появилась информация, что весь ж.-д. участок и службы охраны постепенно вообще будут выведены на аутсорсинг.

Работники стали требовать встречи с руководством, но менеджеры проигнорировали это требование. Тогда мы заблокировали работу отгрузки — не стали выполнять новый план. Это было общее решение коллектива: так нельзя, надо что-то решать — и мы действовали заодно. Мы хотели показать: меньше людей — меньше выработка.

Сообщение о предстоящем выводе на аутсорсинг вызвало огромный интерес к профсоюзу, к словам активистов, к агитации. Люди приходили с вопросом: как же быть? что же дальше? Мы получили настоящую волну вступлений в профсоюз. В организации люди увидели реальную силу, которая может бороться с этим бесчинством и наплевательским отношением к рабочим.

Мы начали информационную кампанию. Организовали пресс-конференцию, которую показали по телевидению, стали поднимать шум... И работодатель отступил.

Наш профсоюз вырос на 35-40%, потому что люди поняли: есть реальная угроза, и в будущем она сохранится. Противостоять ей можно только сообща. Сейчас в организации примерно 130 человек.

ДЖАМАЛЛАДИН ИСМАИЛОВ

Федерация профсоюзов «Khidmat Is», Баку

Наше отличие в том, что мы — национальная федерация. Мы объединяем такие отрасли как торговля, общественное питание, спорт, туризм, курорты, некоторые сектора сельского хозяйства — и другие отрасли, в том числе связанные с обслуживанием, например, банковскую. Мы можем выбирать цели, планировать свою работу. В этом году мы сделали ставку на создание профсоюзных организаций там, где большинство работающих составляет молодежь. Одно из таких предприятий — пивоваренный завод.

Мы начали действовать, соединяя, с одной стороны, классические методы органайзинга, а с другой — наше понимание местной специфики, особенностей менталитета. Это был эксперимент. Старые владельцы завода «Баку-Кастель» не допускали профсоюзы на предприятие, однако мы выбрали удачный момент: пивоварню приобрела корпорация «Карлсберг-Балтика». Наши органайзеры — женщины, они выходили к воротам предприятия, завязывая разговор с работниками. Через некоторое время мы смогли определить потенциального лидера и провести учредительное собрание. Произошло это так: к нам в ЦК обратились с жалобой около 30 работников предприятия, попросив вмешаться в ситуацию. Мы сказали: мы можем действовать на территории завода, защищать ваши интересы только тогда, когда вы дадите нам такое право, создав профсоюз.

После этого мы поставили в известность руководство предприятия и попросили о встрече. Надо отдать должное директору — он принял делегацию профсоюза, мы представили ему председателя профкома, объяснили нашу позицию, договорились о подготовке коллективного соглашения... Однако в период подготовки колдоговора на предприятии началось сокращение штатов.

Еще до создания профсоюза около 60 работников «Балтики», торговые представители, были выведены на аутсорсинг. Теперь руководство попыталось продолжить этот процесс. Но мы вмешались: по недавно принятому в Азербайджане закону, если на предприятии создан профсоюз, то сокращения без его согласия не допускаются. Организация не дала согласия только на увольнение своих членов. Это была осознанная позиция: защищать именно тех, кто состоит в профсоюзе, чтобы показать преимущества членства, поднять авторитет организации. И это дало результат — сегодня у нас на «Балтике» 78 членов, подготовлен колдоговор, прошли переговоры, в ближайшее время мы выходим на его подписание.

Мы также предприняли попытку организовать работников МакДональдса. Конечно, это было еще труднее. Ведь там у людей настолько сложные графики, что собрать их в одном месте невозможно. Поэтому там мы искали человека, который мог бы по характеру своей работы за один день побывать в нескольких ресторанах. И такого человека мы нашли — это слесарь-электрик по ремонту оборудования. После этого мы собрали заявления, создали организацию, известили руководство. Мы стали организовывать для работников — а большинство из них — это студенческая молодежь — поездки, экскурсии, во время которых проводили беседы, профсоюзное обучение. И сейчас, спустя 5 месяцев, у нас в организации 160 человек, и она растет.

Мы создали профсоюз в Ассоциации гостиничных комплексов, профсоюз ювелиров... За этот год в общей сложности у нас численность выросла на 2225 человек.

ПЕТР ПРИНЕВ

профком «ММР», Санкт-Петербург

Мы создали профсоюз полтора года назад, чтобы противостоять практике штрафов на основании устных распоряжений начальства, когда руководитель, проходя мимо рабочего места и, заметив какую-то небрежность в работе, мог сразу наказать человека на полторы, две, три тысячи рублей. Потом, бывало, прибежал его заместитель и говорил: «Все улажено, тебя наказали на 500 рублей меньше», т.е. вместо двух тысяч — на полторы. После третьего подобного случая мы им принесли уведомление о создании первичной профсоюзной организации. Вначале нас было полтора десятка человек.

Неожиданно у нас на предприятии возникла потребность в сокращении, пытались нас уволить. Потом начали ходить по цехам и буквально каждому рабочему объяснять, что, мол, никакой нормальный умный человек не будет пытаться выступать против такого мудрого и замечательного руководства. Но у нас была договоренность: один за всех и все за одного. Если одного увольняют — мы уходим все. Это нас связало. Мы прошли через прокуратуру, Гострудинспекцию, через все органы... Но в итоге 6 июля мы подписали соглашение о гарантиях профсоюзной деятельности на предприятии. И с этого момента у нас начался рост.

Сегодня мы представляем из 400 работающих здесь человек около 250. Сейчас мы пытаемся получить на руки штатное расписание (поскольку точное число сотрудников нам не известно), чтобы показать, что мы преодолели 50% барьер. Коллектив у нас сплоченный, и это играет решающую роль. В профкоме 12 человек, и каждый из них активист, занят своим делом. Например, мы создали независимую комиссию по этике, которая рассматривает жалобы работников на неуважительное отношение мастеров и начальства. Мы выпустили свою газету, инициировали издание межпрофсоюзной газеты, мы притягиваем союзные общественные организации, взаимодействуем с юридическим центром «Петербургская Эгида», занимаемся не только трудовыми правами, но и гендерными вопросами, проблемами равноправия, содействием общественным инициативам. И работники на предприятии это видят — и участвуют!

Мы организация молодая, поэтому мы вполне разделяем девиз: «Если у вас нет профсоюза, тогда мы идем к вам». Совместно с IUF у нас сейчас проходит крупная органайзинговая кампания по Санкт-Петербургу в секторе кейтеринга. Она, как мы рассчитываем, позволит нам создать ряд новых, боевых организаций, которые смогут эффективно работать. Наша основная цель на сегодня — компания «Фацер-Амико». Мы стремимся создать не сервисные профсоюзы, а организации, в которых работники сами способны решать свои проблемы, которые являются в их руках инстру-

ментом общего понимания, общего действия. И у нас это получается. Находятся активные люди, которые интересуются, начинают зажигать этой идеей своих друзей, товарищей, и, главное, рассчитывают не на помощь извне, а сами на себя. Но, разумеется, нам нужна солидарность и мы очень рассчитываем получить ее от всех участников этой конференции. Это будет новая организация в крупной транснациональной корпорации, и нам очень важно с первых шагов показать, что она пользуется поддержкой и одобрением других профсоюзов.

С другой стороны, существует много ситуаций, когда работник не может воспользоваться защитой профсоюза — поскольку организации на его предприятии не существует. Чтобы дать ответ на этот вызов мы сегодня выступили с инициативой создания некоего общества взаимопомощи рабочих, задача которого — содействовать людям в защите их трудовых прав, вести экономическое и профсоюзное образование, пропагандировать идеи самоорганизации. Принять участие в этой инициативе могут любые общественные, профсоюзные организации. Сейчас уже нам удалось осуществить несколько важных дел.

Например, образуется под влиянием этого общества взаимопомощи профсоюзная организация в Жилкомсервисе. Что интересно, в этой компании есть профсоюз, его руководитель — генеральный директор, членство — 100%. Но мы им готовим сюрприз в виде собственной организации работников. Или, другой пример: в одном ресторане решили сэкономить, но очень своеобразным способом. Владелец задумал перестройку помещения и решил не платить на время этого вынужденного трех-четырёхмесячного простоя заработную плату. Пригласили двух фактически бандитов, которые вместе с директором и главным бухгалтером по очереди общались с каждым из работников ресторана, предлагая им уволиться по собственному желанию. Но мы организовали встречную работу с директором, в результате большинство работников уволено по соглашению сторон с выплатой компенсаций. Несколько человек приняли решение подать на компанию в суд, и мы их поддержали. Господа бандиты почему-то исчезли, как только дело было предано огласке, и мы обратились за содействием в прокуратуру и гострудинспекцию.

Также мы работаем в рамках межпрофсоюзного альянса «Солидарность», цель которого — взаимопомощь в моменты трудовых конфликтов или, скажем, в случае давления на профком. Мы можем быстро организовать и письма солидарности, и пикеты, митинги, и солидарную помощь.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ И ОТВЕТНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОФСОЮЗОВ

(Материалы дискуссии)

НИКОЛАЙ СТРОЕНКО

профком ЗАО «Лигетт-Дукат»

В прошлом году работодатель передал на аутсорсинг в компанию «Адекко» подразделение инженерно-технических работников и механический цех. Переговоры по этому вопросу мы вели долго, однако они завершились успешно. Было заключено соглашение, по которому за работником, уходящим в аутсорсинговую компанию, сохраняются его социальные льготы и заработная плата на том же уровне, что он имел, работая на фабрике. За неудобства, причиняемые выводом в аутсорсинг, людям была выплачена компенсация в размере полугодовой зарплаты. Кроме того, работодатель обязался включить эти условия в соглашение с «Адекко», а также пункт о том, что в случае невыполнения субподрядчиком этих условий работники вправе вернуться обратно на фабрику без возмещения компенсационного пакета. Кроме того, в аутсорсинговой компании «Адекко» была создана профсоюзная организация из бывших работников фабрики. А главное, что до сих пор условия выполняются, нарушений нет.

Надо отметить, что «Адекко» — это транснациональное, глобальное частное агентство занятости. Кадровое агентство, которое не просто подбирает работу людям, а трудоустраивает их к себе и сдает в «аренду» разным предприятиям. Факт создания профорганизации в кадровом агентстве — первый не только в России, но и в Восточной Европе и Центральной Азии. Случай уникальный. Как этого добились?

Нужно помнить одно: профсоюз — это узаконенный рэкетир. Ни одна организация не может сказать компании: сделай вот это. А профсоюз — может. Надо учиться делать работодателю предложение, от которого он не сможет отказаться. Кроме того, когда вы ведете спор с работодателем по одному вопросу, никогда не закливайтесь именно на нем. Практика показывает, что всегда нужны контрудары по другим вопросам, решение которых покажется работодателю легким. Нельзя написать такую брошюру, как себя вести в определенной ситуации на переговорах, важно понять принцип. В каждом конкретном случае надо поступать по-разному. Потому что шаблон — это заведомый проигрыш.

Многое зависит и от того, как выстроен профсоюз на предприятии. Я сам никогда не был работ-

ником ЗАО «Лигетт-Дукат». Получилось так, что работники предприятия собрали конференцию, пригласили меня туда и избрали на ней председателем профсоюза. Первое, что надо сделать — это создать структуру профсоюза. Когда я пришел, в организации было было менее 500 человек. За первые два года около 300 из них было уволено. Но сейчас нас уже 800 человек членов профсоюза из 1200. Из них 80 — это активисты, избранные члены цехкомов. То есть примерно каждый десятый. И активисты есть в каждом цеху, в каждой смене. То есть это сеть, которая реально живо работает и постоянно участвует в переговорах. В нашем колдоговоре есть пункт о гарантиях профсоюзной деятельности: нельзя без согласия организации привлечь к дисциплинарной ответственности профактивиста... Мы создали уже московскую городскую профсоюзную организацию, в которой я тоже являюсь председателем.

ГАЛИНА ЮРОВА,

Профсоюз работников АПК РФ

Недавно мы по просьбе Анатолия Шульги присутствовали на одном очень интересном мероприятии. Мы были полноправными представителями первички «Нестле–Тимашевск» на конференции, которую проводила аутсорсинговая компания «Корпус Групп». Она действует во многих регионах, в первую очередь — на предприятиях металлургической и топливно-энергетической сферы. Нас порадовало, что компания продемонстрировала готовность к диалогу. То есть, это не называлась конференцией с профсоюзами, но по сути таковой являлось.

Что показала эта конференция? Очень часто именно компания-заказчик аутсорсинговых услуг диктует условия, в которых будут работать люди. То есть понятно, что сегодня мир устроен так, что нельзя совершенно полностью взять и запретить аутсорсинг. Есть всегда у отдельных компаний пиковые, сезонные работы (я не имею в виду те компании, в которых «пик сезона» длится 42 недели в году, это, конечно, абсурд). Так что, наверно, такая рабочая сила все-таки тоже нужна. Но мы должны настаивать на том, что если мы привлекаем людей на временных контрактах, то их условия труда, занятость, зарплата должны точно соответствовать

тому, что получают люди на основном производстве. Это не вопрос демпинга. Но нам менеджеры «Корпус Групп» искренне говорили — и мы склонны были им поверить — что сами компании-заказчики урезают постоянно лимит средств, которые они отпускают на такого рода деятельность. Компании часто приходится экономить на своей рабочей силе.

Мне кажется, что это наша недоработка. Если мы не можем остановить аутсорсинг, то мы должны требовать точно таких же условий труда для людей, которые работают в этих компаниях. И не на стадии, когда они передаются в аутсорсинг, а постоянно. И надо расторгать договора с компаниями, которые не выполняют этих условий. Требовать, чтобы впредь никакие соглашения с такими компаниями ни в коем случае не заключались.

Мы говорим о том, что работникам-мигрантам должны быть предоставлены такие же права, как и работникам-гражданам страны пребывания. С заемными работниками должна действовать точно такая же логика. Эти люди — мигранты в своих государствах, в своих городах, на своих же собственных предприятиях. И они сегодня оказываются работниками второго сорта. Мне кажется, никто кроме нас, профсоюзов на основных предприятиях, повлиять на это не может.

И здесь палка о двух концах. Заемные работники ростом своей численности ухудшают наши условия занятости на основных предприятиях в то время, когда мы отказываемся бороться за их права. Мысль эта понятна. То есть: кто как не мы? Нам не только надо организовать собственных рабочих (а у большинства сидящих здесь нет даже 50% на своих предприятиях). Но нам, в первую очередь, надо подумать о том, а что мы могли бы сделать для этих людей, потому что их количество расширяется и подтачивает нашу организационную базу. А чем слабее мы, тем меньше мы можем защитить своих членов.

АНАТОЛИЙ ШУЛЬГА

профком «Нестле», Тимашевск

«Корпус Групп» в России работает в 126 городах. У нас на предприятии была потребность в уборщицах и дворниках. И когда эти службы передали на аутсорсинг, мы договорились, что заработная плата там будет точно такая же, как и на предприятии. Но с каждым годом компания пыталась экономить, и договор с «Корпус Групп» заключался на одну и ту же сумму, она не индексировалась. То есть средств на повышение заработной платы практически не было. А дорожают моющие средства, туалетная

бумага и проч. И «Корпус Групп» несколько раз обращался к компаниям, не только к «Нестле», а ко всем компаниям, где они работают, с просьбой повысить оплату за уборку квадратного метра территории. И везде им было отказано. Ссылались на тяжелую ситуацию и т.д. Кроме того, рабочие места, где действует «Корпус Групп», прошли аттестацию. А как может сторонняя компания повлиять на рабочее место? Они не могут улучшить условия труда своей уборщицы. И встал вопрос: что же делать дальше? Поэтому «Корпус Групп» и решила «сделать ход конем» и пригласить профсоюзы со всего постсоветского пространства с предприятий, где она действует. Но не все приехали, потому что не у всех профсоюзов были на это средства. Но те, кто приехал, поняли, что только совместными усилиями можно воздействовать на те компании, с которыми они заключали договор. Поэтому сейчас разрабатывается письмо-обращение к компании «Нестле» о том, что надо увеличивать оплату по договору аутсорсинга. Если компания считает себя социально ответственной, она должна отвечать за свои слова.

МИХАИЛ ЛЕЩЕВ

профком «Кока-Кола», Санкт-Петербург

Затронут очень важный вопрос по поводу деятельности профсоюзов в аутсорсинговых компаниях. Я хочу отметить один момент, что благие цели были и когда аутсорсинговые компании только создавались. Мы находим новые рабочие места. Однако после того, как конвенцию о ЧАЗ провели через МОТ, мы не знаем, как с этими агентствами бороться. В этой связи у меня возникают сомнения в перспективности практики создания профсоюзов в аутсорсинговых компаниях... Ведь разогнать такой профсоюз не представляет особого труда, стоит только изменить штатное расписание в связи с отсутствием заявок от работодателей, и уволить членов профсоюза можно будет без проблем. Зато возникает серьезная опасность: аутсорсинговые компании выйдут в законодательное собрание с просьбой легализовать свою деятельность, показав, что они взаимодействуют с профсоюзами, т.е. фактически признаны нами. Я считаю, что создание профсоюзов в аутсорсинговой компании — это шаг вперед с тем, чтобы потом сделать два шага назад. После того, как они окончательно будут прописаны в ТК и получают права продавать или сдавать в аренду работников, словно расходный материал, их уже будет не остановить. Я считаю, что мы должны занять непримиримую позицию в отношении ЧАЗ, в отношении аутсорсинговых компаний, не создавать там организации. Потому что

эти организации уязвимы, это лишь видимость профсоюзной защиты, фикция. А опасность, которую несет их создание, вполне реальна.

ЛИКА ШЕРШУКОВА

региональный координатор IUF ВЕЦА

Я бы хотела отметить, что мы продолжаем кампанию против легализации заемного труда в России. Более того, все три российских профцентра (ФНПР, ВКТ, КТР) выступили с общей позицией против принятия подобного законопроекта. И, по крайней мере, довольно успешно затормозили его рассмотрение в Думе. Хотя, конечно же агентства снова и снова пытаются поставить этот вопрос. Поэтому наша борьба не закончена, более того, мы должны двигаться дальше в этом направлении и переходить к более практическим шагам. Мы достигли политического единства, теперь надо действовать. ВКТ совместно с другими организациями планирует конференцию против заемного труда, на которой мы попробуем выработать общую платформу действий.

ГИЗЕЛА НОЙНХЕФЕР

координатор Глобального альянса работников «Кока-Кола» IUF

Некоторые из вас уже сказали, то, что во время кризиса может показаться, что неустойчивая занятость, заемный труд уходит. Потому что заемные работники, не имеющие никаких гарантий занятости, исчезают с предприятий, как только падают объемы производства. Значит ли это, что кризис положительно сказывается на рынке труда и сокращает неустойчивую занятость? Конечно, нет! Потому что это временное, ситуационное сокращение. И мы увидели это в той же Германии, где во время кризиса потеряли свои места 700 тысяч заемных работников с заводов. Это значит, что 700 тысяч человек, которые и так мало зарабатывали, работали в плохих условиях, просто оказались выброшенными на улицу. Это такой буфер, который создали себе компании. Как только им этот ресурс, заемный, внештатный труд, становится не нужен, они отказываются от него без лишнего шума. А это живые люди и их семьи! Это то, что усиливает кризис, потому что резко падает покупательная способность этих семей, огромного количества семей! С другой стороны, с развитием кризиса вслед за снижением числа заемных работников вновь последовал его рост. Сейчас многие предприятия используют кризис как предлог для вывода за штат дополнительных подразделений, аргументируя это необходимостью экономии и реструктуризации, сокращением расходов и т.д.

Поступает все больше и больше сведений о том, что даже в странах Западной Европы, где эта проблема давно, казалось, перестала быть центральной, во время кризиса увеличивается доля неформальной экономики, крайних форм неустойчивой занятости. Работодатели предлагают людям работать без оформления, без страховки, без налоговых и пенсионных отчислений. Сейчас в Испании официально 20% безработных, но, разумеется, никто не думает, что 20% населения, каждый пятый человек сидит дома и ничего не делает. Все понимают, что эти люди возвращаются в экономику, но в ее неформальный сектор. Думаю, что в России происходит то же самое.

Наконец, там, где экономика восстанавливается, набор работников сплошь и рядом идет не в штат, а сразу через ЧАЗ или по временным контрактам. Компании опасаются, что кризис может повториться, поэтому предпочитают работников, которых в случае чего можно будет легко выкинуть на улицу. Мне кажется особенно циничным, что, например, в Германии сейчас иногда в определенных консервативных газетах в качестве доказательства подъема экономики приводится тот факт, что число заемных работников опять растет. Занятость увеличивается, люди работают. Вопрос в том, что с этим делать профсоюзу?

На этой неделе состоялся конгресс европейской региональной организации IUF, проходящий раз в 5 лет, и его главной темой стал вопрос неустойчивой занятости. Потому что европейские профсоюзы видели и во время кризиса, и до кризиса, что заемный труд означает рабочие места с очень плохими условиями, также это подрывает профсилу. И западно-европейские профсоюзы, которые традиционно считаются примером силы организаций работников, сейчас понимают, что если не останавливать рост неустойчивой занятости, от этой их мощи ничего не останется.

Кроме того, многие профсоюзы сейчас начали активно работать с мигрантами. Если несколько лет назад они говорили, что этих людей нельзя организовывать, они не разговаривают на нашем языке, они совершенно другие, у них нет никаких профсоюзных традиций, они ничего не понимают в наших трудовых отношениях — много было таких предрассудков. А на нынешнем конгрессе была дискуссия на эту тему, и половина выступающих были как раз мигрантами, которые пришли в профсоюзы и сейчас работают организованными, вовлекая в профсоюз своих соотечественников. Было много женщин, которые рассказывали о том, как сложно работать в неустойчивых условиях, при этом занимаясь еще и семьей.

Была принята хартия против нестандартной занятости и намечен план работы в этом направлении на ближайšie 5 лет. Я не буду перечислять все его пункты. Но один из них очень важный: нам нужны переговоры не только на национальном уровне, а международные, нам нужно регулирование и договоренности с компаниями и государствами в рамках ЕС и шире. Надеюсь, что это будет успешная работа.

Хочу привести еще один пример того, как кризис используется для увеличения доли неустойчивой занятости на одном крупном предприятии. Никого не удивит, что я скажу, что это предприятие компании «Кока-Кола», потому что это главное мое поле деятельности за последний год. Речь идет о заводе в Ирландии. Эта страна, которая очень сильно пострадала от кризиса. Этот кризис является для многих работодателей Ирландии поводом для плавной атаки на работников. И в этой ситуации «Кока-Кола» решила вывести на аутсорсинг работников дистрибьюторских центров и водителей доставки. В июне они объявили профсоюзу, что у них есть такие планы. По закону в этом случае обязателен консультативный процесс. Профсоюз считал, что он встретится с работодателем, как это было всегда, рассмотрит ситуацию и возможные варианты, договорится о компромиссе, постарается отстоять занятость для тех, кто реально хочет остаться на этой работе, а для тех, кто близок к пенсионному возрасту — договориться о хорошей компенсации. Такие примеры были и раньше.

Но не тут-то было. Работодатель решил изменить правила игры. Они вели формальные консультации примерно месяц, однако за это время стало

понятно, что они ни о чем не готовы договариваться. Итоговое предложение компании было следующим: желающие могут остаться в штате, но должны согласиться на изменение условий труда и оплаты, фактически ведущие к сокращению дохода на 40%.

Профсоюз наотрез отказался принимать подобную «сделку». Тогда компания заявила, что в любом случае избавится от людей и сократит зарплаты. Профсоюз обратился в арбитражные органы, но «Кока-Кола» решила игнорировать рекомендации трудового суда (что крайне необычно для Ирландии) под предлогом дороговизны предложенных процедур — компенсации составили бы в общей сложности 4 млн. евро. Однако в тот же самый день компания объявила о том, что собирается единовременно выплатить своим акционерам 548 млн. евро. В то время как речь идет о компенсации 130 рабочим, этих 548 миллионов хватило бы, чтобы выплатить не всем им вместе, а каждому из них по 4 миллиона!

Из этой ситуации профсоюз вышел достойно. Они провели множество публичных акций, потому что поняли: забастовка в момент, когда компания уже начала увольнения, не будет эффективна. Поэтому они мобилизовали общественность. Почти тысяча человек приняли 14 октября участие в марше в поддержку рабочих «Кока-Кола». Это были сами работники, их соседи, друзья. 7 октября они обратились за международной поддержкой. IUF ведет глобальную кампанию — и я хочу попросить присутствующие здесь профсоюзы работников «Кока-Кола» и всех остальных присоединиться к ней.

ИТОГИ КОНФЕРЕНЦИИ: ВЫЗОВЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗОВ И ИХ ОТВЕТНЫЕ СТРАТЕГИИ

ВЫЗОВЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗОВ

- **Занятость**
 - Сокращения
 - Аутсорсинг
 - Замена постоянных работников временными
 - Переброс производства на новые площадки
- **Зарплата**
 - Отказ от индексации
 - Невыплата премиальных
 - Система оплаты труда
 - Сложность переговоров
- **Сокращение рабочего времени**
 - Сокращенный рабочий день / неделя
 - Простой и принудительные отпуска
 - Манипуляции с графиками
- **Увеличение интенсивности труда**
- **Антипрофсоюзные тактики**

КАК ОТСТОЯТЬ ЗАНЯТОСТЬ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Группа подчеркивает, что для сохранения занятости на предприятии наличие влиятельного, сильного и активно действующего профсоюза является обязательным условием. Главный призыв: Создавайте профсоюзы! Укрепляйте профсоюзы!

- **Внутренняя мобилизация работников** — это основное! Если сегодня ты не отстоишь своего товарища, то завтра и сам уйдешь ни с чем с этого предприятия.
- **Включать гарантии занятости в коллективный договор** наряду с описанием условий труда, должностных обязанностей, норм, размера и порядка оплаты, условий возможного изменения штатного расписания.
- **Установить нормы труда** и отслеживать их как со стороны работников (они не должны соглашаться на нарушения графика и поручение им дополни-

тельных обязанностей, сообщать о таких ситуациях в профком), так и со стороны профкома, который также должен вести разъяснительную работу по этому вопросу. Увеличение интенсивности труда означает снижение качества занятости и часто является предпосылкой или симптомом сокращения штата.

- **Участвовать в управлении производством:** часто руководители предприятия не имеют достаточного представления о существующих потребностях в труде (например, необходимой профилактике оборудования и т.п.), а значит — и о необходимой комплектации штата.
- **Отслеживать штатное расписание:** это дает представление о планах работодателя в отношении занятости.
- **Привлечение контролирующих органов государства** к регулированию ситуации на предприятии. Отслеживание действий госорганов после обращения к ним.
- **Бороться против вывода работников за штат, внедрения аутсорсинга или заемного труда** — если есть возможность остановить эрозию занятости, в этом отношении должны быть предприняты все усилия.
- **Заключить соглашение с работодателем** о создании для выводимых за штат работников таких же условий труда: к этому надо стремиться, но это реально только для сильных организаций, у которых есть и желание, и возможность противостоять работодателю.
- **Широкое освещение в СМИ** ситуации на предприятии.
- **Акции солидарности.**
Привлечение внимания общественности необходимо, чтобы поставить руководство предприятия под давление и принудить его отказаться от планов по сокращению штата.

КАК ОТСТОЯТЬ ЗАРАБОТОК РАБОТНИКОВ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

В зависимости от того, насколько силен профсоюз на предприятии, он может либо только отстаивать имеющийся уровень заработной платы, либо действительно бороться за ее повышение. Очень важно оценить свои силы и поставить соответствующие задачи на сегодняшний день.

Начиная борьбу за зарплату, важно объяснить сотрудникам предприятия, что это касается их напрямую, что исход борьбы зависит от их упорства и нежелания отступить.

- **Индексация:** гарантирована законом, однако он не определяет ее размер, оставляя на усмотрение работодателя.

Если у профсоюза достаточно сил, размер индексации должен быть записан в **колдоговор**

В некоторых случаях возможно обращение в суд, использование механизмов закона

Трехстороннее соглашение может быть дополнительным аргументом, т.к. устанавливает размеры индексаций

Давление на имидж компании

Аргументация (статистические данные, экономическое обоснование)

- **Премии:** дают возможность манипуляции с зарплатой, делают ее менее прозрачной. Часто повышение премии является ответом на требование повышения зарплаты, поскольку работодатель может отказаться от ее выплаты. Т.о. премии — это удар по гарантиям заработка.

Положение о премировании (необходимо контролировать его выполнение и вносимые в него изменения)

Создание комиссии по трудовым спорам для рассмотрения конфликтов, связанных с выплатой премий

Снижение премиальной части зарплаты до нуля, перевод ее в постоянную часть

- **Система оплаты труда:** ее упорядочение, четкое нормирование труда

Тарифная сетка, четкий перечень специальностей

Прозрачность, понятность системы оплаты труда

- **Переговоры по зарплате:** необходимо добиваться ее правильного начисления, прозрачности

Кампания по отказу от совмещения специальностей и замещения отсутствующих без дополнительной оплаты

Тарифная сетка должна быть включена в колдоговор

Сократить раздутый штат руководства, перераспределить фонд заработной платы в пользу работников

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ИНТЕНСИВНОСТЬ: КАК ЗАЩИТИТЬ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ

- **Необходимо получить от работодателя или разработать необходимые для нормирования труда документы** (технические паспорта оборудования, технологическое штатное расписание), провести государственную сертификацию и экспертизу нормирования и контроля качества, условий труда, обменяться информацией с другими профсоюзами. На этом основании подать работодателю свое мотивированное мнение по нормированию труда.
- **Внести в колдоговор разделы о нормах труда, а также требование о согласовании с профкомом следующих вопросов:**
 - нормы выработки,
 - нормы качества,
 - численность работников,
 - должностные инструкции,
 - графики работ.
- **Разъяснять работникам порядок совмещения / замещения должностей, порядок оплаты труда**, прежде всего — право отказаться от выполнения дополнительных обязанностей без дополнительной оплаты. **При этом в основе политики профсоюза должна лежать борьба против зависимости от переработок, за повышение оплаты труда и создание новых рабочих мест.**
- **Координированные действия профсоюзов в рамках одной ТНК** (одна компания — одинаковые нормы труда).

КАК ОТСТОЯТЬ ЗАРПЛАТЫ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

1. Поощрение создания профсоюзных сетей на всех уровнях профсоюзов (по ТНК, по секторам, по отраслям). Усиление координации по ТНК.
2. Создание забастовочных фондов (и других целевых фондов)
3. Создание профсоюзных аналитических центров и профсоюзной разведки
4. Широкие информационные кампании
5. Укрепление национальных профсоюзных структур
6. Добиваться реальных переговоров по зарплате на всех уровнях

КАК ОТСТОЯТЬ ЗАНЯТОСТЬ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

1. Противодействие легализации ЧАЗов
2. Требование реального финансирования (денежного наполнения) мер, соглашений, программ
3. Новые методики подсчета прожиточного минимума и новый уровень МРОТ (минимально приемлемый уровень дохода семьи работника)
4. Требование соблюдения Руководства ОЭСР для ТНК и основополагающих конвенций МОТ (для ТНК и государства — законодательно)
5. Требование предоставления информации по вопросам бизнеса (законодательно)
6. Инициативы по принятию социально-ориентированных законов
7. Добиваться принятия государством программ занятости и их реального финансирования
8. Профсоюз должен идти в политику на всех уровнях
9. Требование социальной ответственности бизнеса и государства в категориях и понятиях профсоюзов
10. Законодательное ограничение разрыва доходов руководителей и работников
11. Требование сохранения рабочих мест местных традиционных производителей

**Международный союз работников
пищевой и табачной промышленности,
сельского хозяйства,
гостиничного и ресторанного обслуживания,
общественного питания и смежных отраслей IUF**



www.iuf.ru • iufmoscow@iuf.org