



Международная федерация металлистов Обзор МФМ по изменению практик найма персонала и применению нестандартных форм занятости





International Metalworkers' Federation

**Обзор МФМ по изменению практик найма
персонала и применению нестандартных
форм занятости**

Содержание

Введение.....	1
I. Краткий отчет о результатах исследования.....	3
II. Термины и понятия, использованные при анкетном опросе	6
III. Подробные данные.....	8
IV. Организации-респонденты, принявшие участие в опросе	32
V. Примечания по методам обработки и представлению результатов исследования	36

Введение

Металлисты всего мира сталкиваются с все более усиливающимся вызовом в связи с попыткой работодателей сделать продолжительность и условия занятости еще более нестабильными и негарантированными. Многие национальные правительства и международные финансовые организации потворствуют политике, которая позволила бы ослабить, если уже не ослабила, социально-экономическую защиту трудящихся вместо того, чтобы предпринимать шаги для ее усиления. Эта тенденция четко выражена и в полной мере отождествляется профсоюзами металлистов по всему миру с формами давления работодателей к переходу на аутсорсинг, подряд и субподряд и к замене постоянной рабочей силы на контрактные и временные трудовые ресурсы. Девяносто процентов профсоюзов, принявших участие в данном опросе, указали, что доля нестандартно занятых рабочих в металлопромышленности выросла за последние пять лет.

Начало этому вызову положили могущественные транснациональные компании, находящиеся во главе отраслевых производственных цепочек, простирающихся по всему миру, охватывая своих поставщиков, подрядчиков, субподрядчиков и посреднические организации. Каждые два из трех профсоюзов, ответивших на вопросы анкеты, указали, что компании в их странах переходят от прямых трудовых отношений с временными работниками к их найму через кадровые агентства или посреднические организации. В условиях нынешней глобализации, всецело регулируемой интересами корпораций, именно транснациональные компании являются истинными «основными работодателями» в отрасли, под чьим существенным влиянием складываются практики применения нестандартных форм занятости, что в результате отражается и на условиях труда работников.

Обзор МФМ по изменению практик найма персонала и применению нестандартных форм занятости, среди прочего, показал, что противостоять реальной действительности нестандартной занятости – значит осознать идеи, практики и политику, ведущие к неравенству, всё более грозящему разделить наш мир, и последствия которых самым коренным образом скажутся на наших рабочих местах и сообществах. Данный обзор устанавливает, в какой мере работодатели уклоняются от своих обязательств перед нестандартно занятыми рабочими по вопросам социального и пенсионного обеспечения, декретного отпуска и отпуска по уходу за ребёнком, оплаты за сверхурочную работу, отпусков и праздничных дней, а также вопросам в сфере охраны труда. Кроме того, он дает представление о том, насколько несоразмерно сказываются нестабильные и негарантированные условия труда на молодых рабочих, трудящихся женщинах, на рабочих среднего уровня квалификации или неквалифицированных рабочих, на рабочих-мигрантах, а также о том, насколько значительно ниже заработная плата нестандартных работников по сравнению с теми, кто трудится на постоянной основе.

Главная тема предстоящего в ноябре 2007 года заседания Центрального Комитета МФМ – «Глобальные действия против нестандартной занятости» и, как отмечали профсоюзы в своих ответах, то, каким образом активизировать движение в сторону признания нашей необходимости коллективных действий в ответ на стоящие перед нами вызовы. Девять из десяти профсоюзов указали, что в результате изменений условий занятости трудящиеся в их странах чувствуют себя менее защищенными. Профсоюзы металлистов

предпринимают конкретные ответные действия на многих фронтах, посредством ведения коллективных переговоров, привлечения новых членов в свои ряды, обучения, а также посредством принятия политических мер и изменения законодательства. Это исследование поможет сосредоточивать усилия на особо важных составляющих нашей стратегии. Коллективные действия профсоюзов металлистов против нестандартной занятости станут основой для нашей солидарности и достижения нашей коллективной цели – построения более справедливого и устойчивого общества для всех.

Марчелло Малентакки
Генеральный секретарь

I. Краткий отчет о результатах исследования

В целом, получены ответы на вопросы анкеты от 54 профсоюзов, суммарное количество членов которых составляет 62 процента от глобального членства МФМ. Представлены все охваченные деятельностью МФМ географические регионы, в каждом из которых, за исключением одного, имеется по несколько организаций, ответивших на анкету обследования.

Обзор состоит из трех основных частей. Ниже кратко обобщаются полученные данные и сведения по каждой из этих частей. Более подробно эти данные приведены в разделе III отчета.

1. Степень и характер нестандартной занятости

- Девять из десяти респондентов дали ответ, что за последние пять лет доля нестандартно занятых работников в металлопромышленности увеличилась.
- Треть профсоюзов-респондентов указали, что доля нестандартных рабочих мест составляет почти пятую часть от общей численности занятых в металлопромышленности их стран. Еще 44 процента заявляют, что доля этих рабочих мест варьирует от одной пятой до половины всей численности работающих в национальной металлопромышленности. А, согласно 13 процентам респондентов, в общей численности рабочих мест в этом промышленном секторе их стран более половины приходится на долю нестандартной занятости.
- Изменение практик найма затронуло каждую из отраслей металлопромышленности. Электротехническая и электронная промышленность чаще других указывалась профсоюзами как в большей мере испытывающая воздействие нестандартных форм занятости – это отмечено в 58 процентах полученных ответов. Следом за ней в числе отраслей, наиболее часто представленной в ответах, идет автомобилестроение, на которое указали половина респондентов. Черная/цветная металлургия названа 40 процентами профсоюзов, машиностроение – третью респондентов, судостроение – 29 процентами и, наконец, авиакосмическая промышленность – 11 процентами.
- Самыми распространенными практиками найма, которые используются основными компаниями для выведения своих работников за штат / или воспрепятствования принятию работников в собственный штат на постоянной основе, по оценке респондентов, являются: организация подрядных работ на территории заказчика, прямой найм на работу по срочным трудовым договорам, работа по найму через кадровые агентства или посреднические организации и аутсорсинг (внешний). По результатам опроса, среди практик, которые применяются подрядчиками и субподрядчиками для выведения своих работников за штат / воспрепятствования принятию работников в собственный штат на постоянной основе, наиболее часто используются: прямой найм на работу по срочным трудовым договорам, организация подрядных работ на территории заказчика и работа по найму через кадровые агентства или посреднические организации.

- Каждые два из трех профсоюзов, ответивших на вопросы анкеты, указали, что компании в их странах переходят от прямых трудовых отношений с временными работниками к их найму через кадровые агентства или посреднические организации.

2. Вызовы, стоящие перед нестандартно занятыми работниками

- Результаты исследования подтверждают, что применение нестандартных организационно-правовых условий занятости непропорционально воздействует на молодых работников, женщин-работниц, на работников среднего уровня квалификации или неквалифицированных рабочих, а также на рабочих-мигрантов.
- Работодатели уклоняются от выполнения своих обязательств перед нестандартно занятыми работниками во всех обозначенных обследованных сферах, таких как социальное и пенсионное обеспечение, декретный отпуск и отпуск по уходу за ребёнком, оплата за сверхурочную работу, отпуск и выходные дни, охрана труда.
- Девять из десяти профсоюзов-респондентов отметили, что вследствие изменений в практиках занятости работники в их странах чувствуют себя менее защищенными.
- О том, что уровень заработных плат у нестандартно занятых работников гораздо ниже, чем у тех, кто работает по найму на постоянной основе, заявили две трети респондентов. При этом треть респондентов из числа профсоюзов, давших такой вариант ответа, указали, что заработная плата у тех, кто трудится на условиях нестандартной занятости, составила менее 50 процентов от того, что получают за свой труд постоянные работники. Согласно ответам на этот вопрос еще четверти респондентов, это соотношение в процентном выражении было в пределах от 50 до менее 75 процентов.

3. Ответные стратегии профсоюзов

- Как показали результаты обследования, цели профсоюзов при ведении коллективных переговоров в ответ на использование работодателями практик нестандартных форм найма представлены в трех группах. Верхняя группа целей коллективных переговоров включает перевод нестандартных рабочих мест на постоянную основу, гарантирование равной оплаты труда за равный труд и обеспечение прав профсоюзов. Вторая группа целей охватывает обеспечение недискриминации, защиту против увольнений и сокращение/ограничение пределов нормальной продолжительности рабочего времени. И, наконец, расположенные на третьей позиции цели – это обучение и повышение квалификации.
- По степени приоритета две верхние позиции ранговой шкалы целей ответных действий профсоюзов в законодательной сфере соответственно занимают применение защитных мер в сфере социального обеспечения и защита от увольнений. Далее упоминается реформирование трудового законодательства с целью содействия вовлечению рабочих в профсоюзы. И, наконец, цель в законодательной сфере на нижней ранговой позиции – это сокращение / ограничение нормальной продолжительности рабочего времени.

- Обозначенное в большинстве анкет препятствие к организации нестандартно занятых работников в профсоюзы – это государственное законодательство. Возражения со стороны членов профсоюза, а также профсоюзные устав и структуры практически не рассматриваются как значительные препятствия к вовлечению нестандартно занятых работников в профсоюзы.

Действия, в первую очередь признанные респондентами как наиболее важные для реализации профсоюзных стратегий в отношении нестандартно занятых работников, направлены на их вовлечение в существующие профсоюзы. Следующим по степени приоритета видом деятельности является обучение членов профсоюза по вопросам нестандартной занятости. Третий состав наиболее важных направлений профсоюзной работы включает обучение освобожденных профсоюзных работников на местах, обеспечение участия во всех сферах профсоюзной деятельности и предоставление консультаций юриста. Включение в Международные Рамочные Соглашения положения об ответственности основного работодателя за применение нестандартных форм занятости также отнесено респондентами к категории важных. Поддержка и помощь нестандартно занятым работникам в деле создания своих собственных профсоюзов большей частью не рассматривается респондентами в качестве стратегии к применению.

II. Термины и понятия, использованные при анкетном опросе

Нестандартные формы занятости – результат применения работодателями практик найма, предназначенных ограничить или сократить до минимума численность своих постоянных кадровых работников, максимально повысить гибкость рабочей силы в плане ее использования и переложить все риски на плечи трудящихся. Предлагаемые в итоге рабочие места, как правило, становятся непостоянными, временными, случайными, ненадежными и условными. На рабочих, занятых по нестандартным организационным формам, зачастую не распространяются нормы трудового законодательства и социальные защиты,

К практикам найма рабочей силы, связанным с нестандартными условиями занятости, относятся:

- Прямой найм работников по срочным контрактам (трудовым договорам, заключаемым на определенный или ограниченный срок) или по контрактам на выполнение определенного объема работ,
- Привлечение временной рабочей силы через кадровые агентства или посреднические фирмы по подбору персонала (лизинг персонала),
- Передача сторонним организациям (contracting out) определенных функций (внутренний / оказание услуг на территории заказчика или внешний / оказание услуг на территории поставщика),
- Индивидуальные трудовые договоры под видом найма «самозанятых» (занятых собственным делом) работников,
- Злоупотребление испытательным сроком,
- Скрытая занятость по контрактам на производственное обучение,
- Работа по вызову / поденная работа,
- Незаконная или вынужденная неполная занятость, или
- Надомная работа.

Типы компаний в «цепочке по размещению контрактов»:

- *Основная компания* – Компания, находящаяся во главе цепочки по размещению контрактов. В отраслях металлопромышленности основными компаниями нередко выступают транснациональные корпорации, которые контролируют свои глобальные производственные цепочки, состоящие из поставщиков и сбытовой сети. Основные компании, разумеется, могут быть также национального или местного масштабов.
- *Подрядчик* – Компания, получившая коммерческий контракт на выполнение определенных видов работ для основной компании. Это относится и к предприятиям, ранее принадлежавшим основной компании, но либо проданным, либо выделенным в самостоятельные бизнес-единицы. В качестве подрядчиков могут выступать как транснациональные корпорации, так и компании национального или местного масштабов.

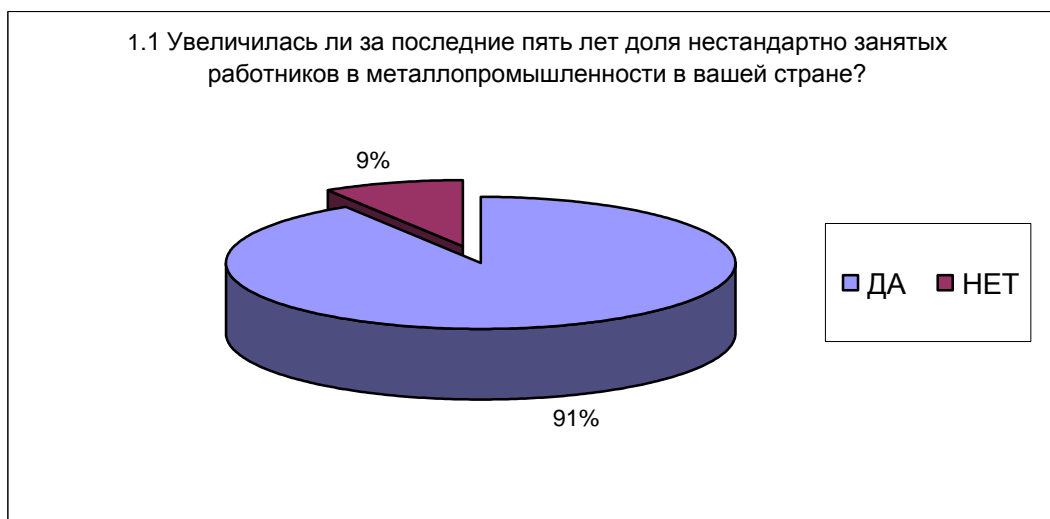
- *Субподрядчик* – Компания, получившая от подрядной организации коммерческий контракт на выполнение определенных видов работ; зачастую и сами субподрядчики заключают субподрядные договоры, создавая, таким образом, трех- и четырехстороннюю организацию подрядных работ.
- *Передача контракта на сторону* – Компания заключает с другой компанией коммерческий контракт на предоставление соответствующей продукции или услуг в течение какого-либо периода времени.
- *Аутсорсинг (внешний, со стороны)* – Перевод (передача) внутренних производственных функций на сторону в компанию – поставщика услуг в сфере производства или обслуживания. При передаче (переносе) определенных работ (деятельности) на выполнение в другие страны аутсорсинг рассматривается как оффшорный (через международные границы) или «оффшоринг».
- *Организация подрядных работ на территории заказчика (или внутренний аутсорсинг)* – Выполнение работ по-прежнему осуществляется в пределах предприятия; отличие в том, что работники больше не числятся в штате основной компании, а работают по трудовому договору с фирмой-подрядчиком.

III. Подробные данные

1. Степень и характер нестандартной занятости

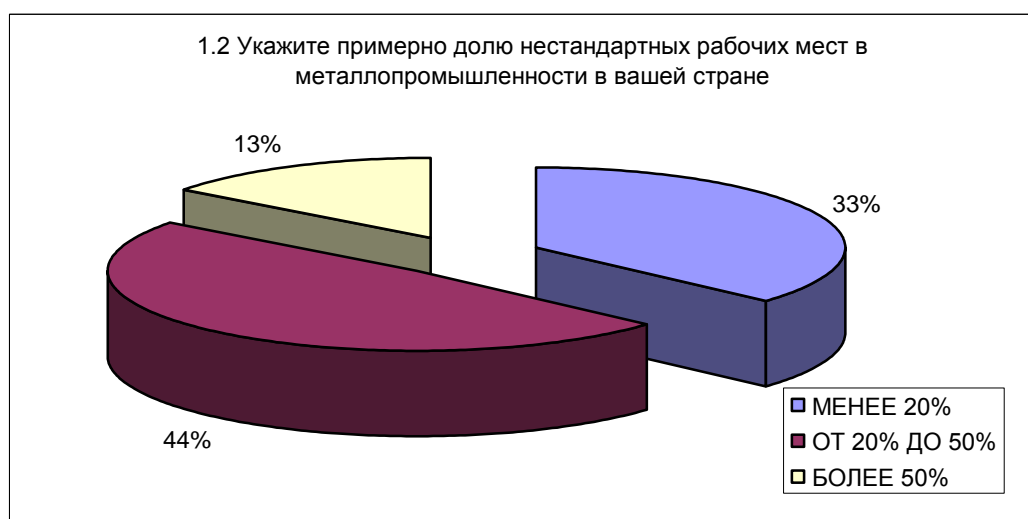
1.1. Увеличилась ли за последние пять лет доля нестандартно занятых работников в металлопромышленности в вашей стране?

ДА	91%
НЕТ	9%



1.2. Укажите примерно долю нестандартных рабочих мест в металлопромышленности в вашей стране:

МЕНЕЕ 20%	33%
ОТ 20% ДО 50%	44%
БОЛЕЕ 50%	13%



«Включая рабочих с непостоянными условиями занятости и привлеченных по договору аутсорсинга. Аутсорсинг – самая распространённая практика организации работы, которая ставит под угрозу систему трудовых отношений в металлопромышленности Бразилии.»

CNM-CUT, Бразилия

«В отраслях, представленных профсоюзом GMTN, трудится примерно 37 400 временно занятых женщин (около 10 процентов от численности всех занятых по найму приходится на металлопромышленность).»

GMTN, Австрия

«24,72 % (по данным обследования экономически активного населения, проведенного Национальным институтом статистики, за 2-й квартал 2005 года).»

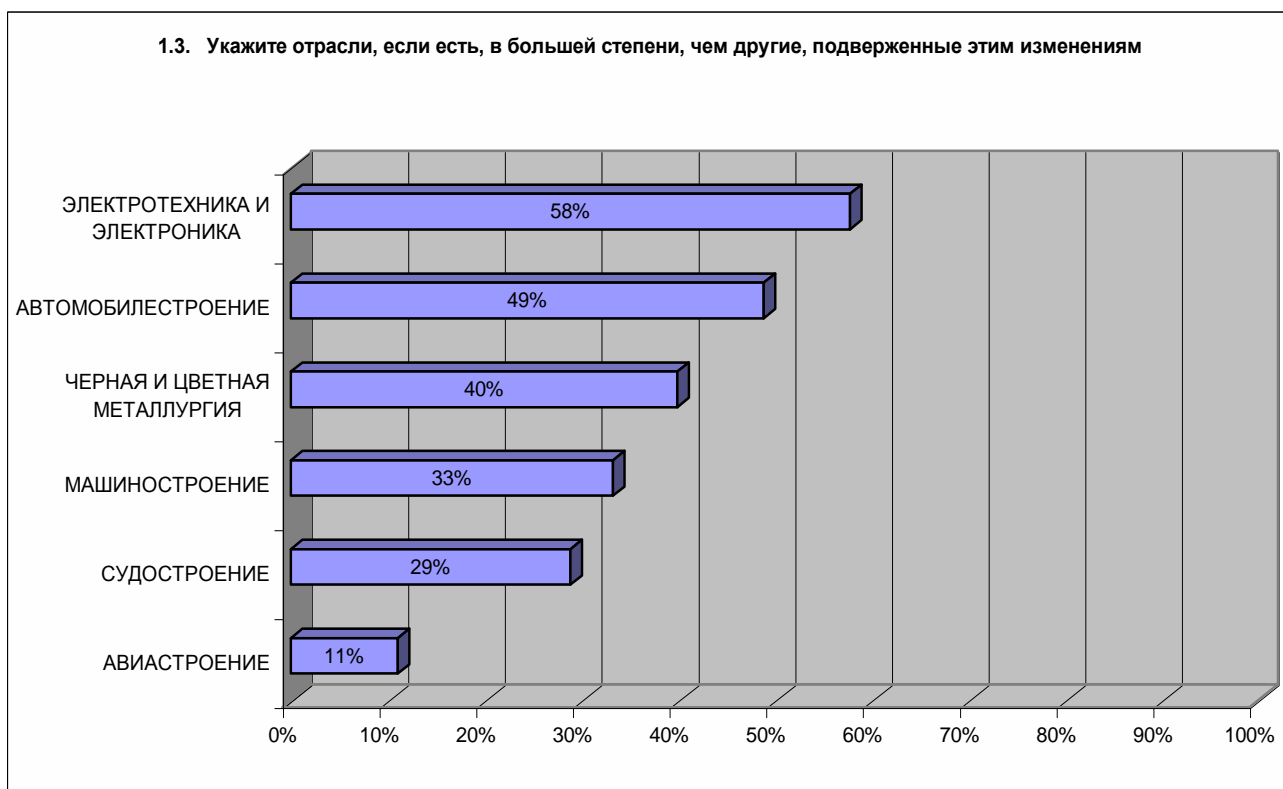
MCA-UGT, Испания

«Менее 5 % (в судостроении)»

РПРС, Россия

1.3. Укажите отрасли, если есть, в большей степени, чем другие, подверженные этим изменениям:

Электротехника и электроника	58%
Автомобилестроение	49%
Черная и цветная металлургия	40%
Машиностроение	33%
Судостроение	29%
Авиастроение и аэрокосмонавтика	11%



Комментарии:

«По международной классификации МСОК (ISIC), отрасли, наиболее подверженные этим изменениям, включены в подраздел 35 «прочие транспортные средства», охватывающий следующие подотрасли, в которых уровень временной занятости соответственно составляет:

<i>Строительство и ремонт судов</i>	<i>37.19%</i>
<i>Производство летательных аппаратов, включая космические</i>	<i>28.02%</i>
<i>Производство мотоциклов и велосипедов</i>	<i>67.51%</i>
<i>Производство железнодорожного подвижного состава</i>	
<i>Производство прочих транспортных средств и оборудования</i>	
<i>Общий уровень временной занятости по данной группе составил 32.53 %.»</i>	
МСА-UGT, Испания	

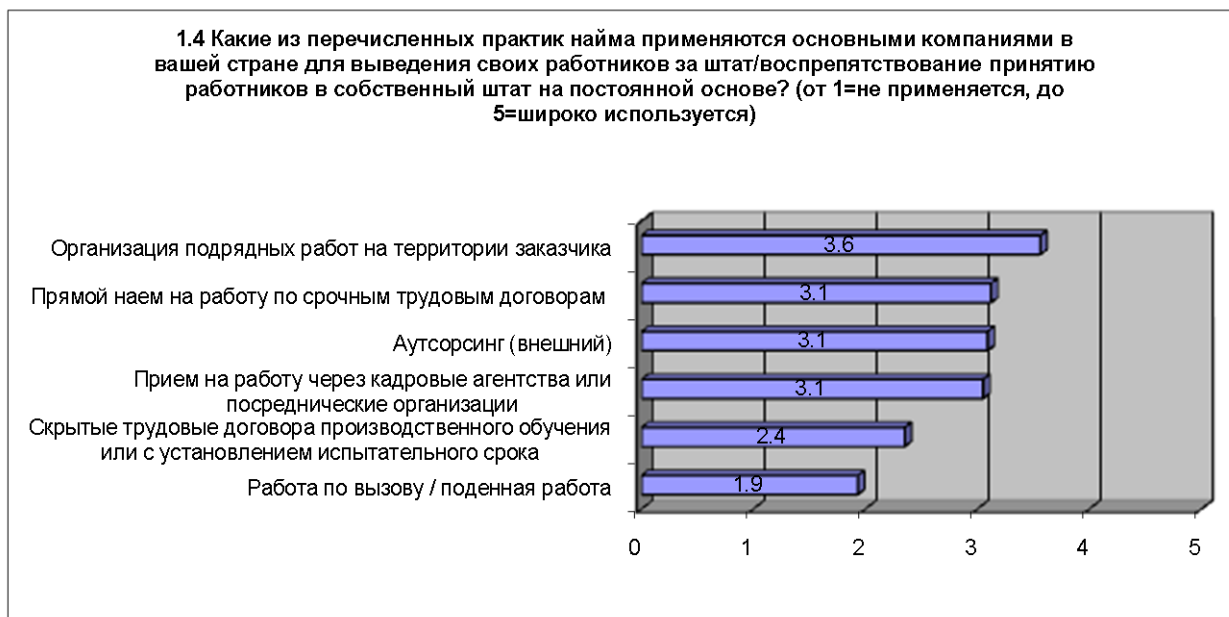
«Мы не располагаем данными о степени подверженности той или иной из перечисленных отраслей к применению новых видов найма рабочей силы. Однако, по нашим сведениям, временная занятость работников применяется на морском транспорте и в строительстве.»

ГМПР, Россия

1.4. Какие из перечисленных практик найма применяются основными компаниями в вашей стране для выведения своих работников за штат / воспрепятствования принятию работников в собственный штат на постоянной основе?

От 1= не применяется, до 5= широко используется:

Организация подрядных работ на территории заказчика	3.6
Прямой найм на работу по срочным трудовым договорам	3.1
Прием на работу через кадровые агентства или посреднические организации	3.1
Аутсорсинг (внешний)	3.1
Скрытые трудовые договора производственного обучения или с установлением испытательного срока	2.4
Работа по вызову / поденная работа	1.9



Примеры компаний / комментарии:

«ОАО Нежинский завод сельскохозяйственного машиностроения «Нежинсельмаш»; АОА «Луцкий подшипниковый завод.»

АСМ, Украина

«Buttercup Bakeries; Qantas Defence Services; Qantas.»

AMWU, Австралия

«Автопроизводители в Кении: General Motors, Sameer Africa, Kenya Grange Vehicle Industries.»

АУКМ, Кения

«Автомобилестроение: в настоящее время эта промышленность создает свое собственное вспомогательное производство. Работа практически всех предприятий регулируется и зависит от разрешения, выдаваемого головной фирмой. Электроника: предприятия работают на внутренний рынок. Высокая конкуренция на этом рынке обуславливает крайнюю нестабильность и социальную незащищенность условий занятости.»

ВМІ, Турция

«Quddus Metal Industries, Kalla Re-Rolling Mill.»

ВМІ, Бангладеш

«На автосборочных предприятиях компаний GM, Ford, DC плюс производство автомобильных запчастей, как правило, мы сталкиваемся с применением внутреннего аутсорсинга. На автосборочных заводах, где нет профсоюзов (Toyota, Honda), мы наблюдаем широкое использование работников «по вызову». На предприятиях по производству автозапчастей и комплектующих и, в особенности, при отсутствии там профсоюзов, мы видим получающую все большее распространение практику предоставления рабочей силы кадровым агентством (заемный труд).»

САW, Канада

«Alcatel.»

СЕРУ, Австралия

«Компания Daikin использует временных работников, в зимнее время, предлагая их услуги другой компании пищевой промышленности.»

СМВ & ССМВ, Бельгия

« В автомобильной промышленности происходит крайне интенсивный процесс использования производственного аутсорсинга как на внутреннем, так и на внешнем уровнях. Временная занятость или занятость на условиях заключения срочных трудовых контрактов также широко распространена во всех отраслях металлопромышленности. Особенно серьезной эта проблема представляется для молодежи и женщин. Иной формой нестандартной занятости стало «преобразование» работников, которые в настоящее время трудятся самостоятельно, с трудом добившись возможности создания компаний, состоящих из одного лица (статус юридического лица), и оказывают услуги через кадровые агентства. Наиболее часто это практикуется в тех секторах, где их заказчикам требуется постоянное техническое содействие, как например, при производстве и эксплуатации лифтов.»

CNM-CUT, Бразилия

«Matsushita (компания Panasonic), JVC, JVC video(видео), кабели электропитания.»

EIWU, Малайзия

«Главным образом, компании в электронной промышленности.»

ЕМА, Эстония

«Ex. Sofomexa - Ex. Stumetal - Renault.»

FGME-UGTT, Тунис

«Hindustan Shipyard Ltd.; частные металлургические компании; автомобильные компании.»

INMF, Индия

«Прием на работу молодых дипломированных специалистов на должности начального уровня (младшие сотрудники) с заработной платой меньше чем у рабочих и воспрепятствование их вступлению в профсоюз, а также привлечение этих специалистов к выполнению производственных операций в качестве простых рабочих.»

Использование труда заемных рабочих через фирму-подрядчика с намерением ограничить количество постоянных рабочих мест.»

INMWF, Индия

«Lanka Ashok Leyland (Индия), Ceylon Heavy Industries (Корея).»

JSS, Шри-Ланка

«Несмотря на то, что это широко распространенная практика, наем персонала через кадровые агентства на сегодняшний день является незаконным на основном производстве в металлопромышленности. Поэтому мы оставили эту строку незаполненной. В компании Hyundai Motors на условиях внутреннего аутсорсинга трудится около 20 000 рабочих (примерно при 43 000 постоянных рабочих); для выполнения определенных работ в Hyundai Motors привлечены около 150 фирм-подрядчиков (каждая из которых нанимает примерно 30-100 рабочих на срок от 6 месяцев до года); при организации материально-технического и транспортного обеспечения используются скрытые формы трудовых договоров («специальная занятость» или корейский вариант «независимых подрядчиков», которых фактически следует относить к группе работников по найму). Подёнщики привлекаются для выполнения строительных работ. Кроме того, студенты трудоустраиваются на период своих каникул.»

KMWU, Южная Корея

«1. Cigading Habram Centre (Чилегон, Бантон), 2. Pt. Swadaya Agung Perkson (Джакарта), 3. Pt. Siemens Cilegon (Чилегон), 4. Pt. Evox Rija (Батам).»

Lomenik-SBSI, Индонезия

«1. Tata Motors Ltd., 2. Steel Atmourity of India, 3. Maruti Udyog, 4. Larsen+Toubro Ltd., 5. Kec International Ltd., 6. Blue Star Ltd., 7. Ashok Leyland Ltd., 8. Siemens India Ltd., 9. Goa Shipyard Ltd.»
NTUI, Индия (не является членской организацией МФМ)

«M/S Bharat Heavy Electrical Limited (BHEL), Medak, A.P. Крупная государственная компания широко использует внешний и внутренний аутсорсинг. 1/3 численности всех работающих составляют нестандартно занятые рабочие.»
SMEFI, Индия

«Matsushita Singapore Component (Батам), Epson (Бекаси).»
SPMI, Индонезия

«Производство алюминия, гофрированного железа и листовой стали; производство строительных материалов/ изделий.»
TUICO, Танзания

«Paz del Río. Diaco Ltda., ISA.»
ULTRAMMICOL, Колумбия

«Широко применяется внутренний аутсорсинг функций таких вспомогательных служб, как информационная служба, медицинское и пенсионное администрирование. Такие функции как начисление и выплата заработной платы, обслуживание клиентов передаются сторонним фирмам, специализирующимся на предоставлении подобных услуг. На заводах на внутренний аутсорсинг передаются службы ремонта и уборки. Примерами в сталелитейной промышленности могут служить работы по уборке шлака и чистки раковины (на отливке) на основных сталеплавильных заводах. Компании стараются передать по договору на подряд не только заводские ремонтно-профилактические работы, но и другие бизнес-процессы, заявляя, что у них нет необходимого оборудования или производственного опыта. При приобретении какого-либо оборудования с контрактом на его техническое обслуживание компании, прикрываясь этими контрактами, выводят работы из подразделения в сфере действия коллективного договора.»
USW, США

«Наем персонала через агентства для работы на предприятиях компаний Elcoteq и NOKIA.»
VASAS, Венгрия

«Simpson's Co., службы уборки и технического обслуживания, служба охраны.»
WPTUC, Индия

1.5. Какие из перечисленных практик найма применяются подрядчиками и субподрядчиками в вашей стране для выведения своих работников за штат / воспрепятствования принятию работников в собственный штат на постоянной основе?

От 1= не применяется, до 5= широко используется:

Прямой найм на работу по срочным трудовым договорам	3.6	
Организация подрядных работ на территории заказчика		3.1
Прием на работу через кадровые агентства или посреднические организации		3.0
Аутсорсинг (внешний)		2.9
Работа по вызову / поденная работа	2.3	

Скрытые трудовые договора производственного обучения или с установлением испытательного срока

2.2



Примеры компаний / комментарии:

«Профессиональные кадры.»

AMWU, Австралия

«Агентства занятости используют рабочую силу на крайне нестабильных условиях занятости: подённо или сверхкраткосрочный найм.»

CAW, Канада

«Компании Panasonic, JVC, JCV видео.»

EIWU, Малайзия

«На всех предприятиях электронной промышленности.»

EMA, Эстония

«Manpower и др.»

FGME-UGTT, Тунис

«Jindal, Essar Steel, Hyundai cars, Mahindra & Mahindra и судостроительные предприятия.»

INMF, Индия

«Выдача прямого договора на разработку месторождений через подрядную фирму с тем, чтобы сократить затраты на персонал, избежав выплаты пособий/ и отказав в предоставлении основного социального пакета, положенных постоянным работникам.»

INMWF, Индия

«Ceylon Omartrys Ltd.»

JSS, Шри-Ланка

«1. Pt. BCS Cilegon, 2. Pt. Pan United Batam, 3. Pt. Muramed Electronic Beleasi»

Lomenik-SBSI, Индонезия

«Ни одна работа в металлургии не является временной. Предполагаем, что в подрядных и субподрядных организациях на временные работы приходится до 30% рабочего времени.»

ГМПР, Россия

«1. Автомобилестроительная компания M/S Mahindra and Mahindra широко применяет аутсорсинг и пользуется услугами внутренних подрядчиков. Подрядчики и субподрядчики в свою очередь обращаются за услугам аутсорсинга и внутренних контракторов к другим фирмам. 2. аналогичной стратегии придерживается и компания по производству вентиляторов M/S Kwaitan Fan LTD.»

SMEFI, Индия

«Matsushita Singapore Component (Батам), Epson (Бекаси).»

SPMI, Индонезия

«Сталепрокатное производство; гаражи и цеха металлообработки; мелкие металлургические производства.»

TUICO, Танзания

«Наем работников на какой-то отдельный проект означает для них заключение краткосрочного контракта и малую вероятность получения льгот, зависящих от стажа, или долгосрочных обязательств по выплатам.»

USW, США

«Simpson's Co.»

WPTUC, Индия

1.6. Переходят ли компании в вашей стране от прямого найма временных работников к практике их найма через кадровые агентства по подбору персонала или частные агентства занятости?

ДА	67%
НЕТ	20%
НЕ ЗНАЮ	11%



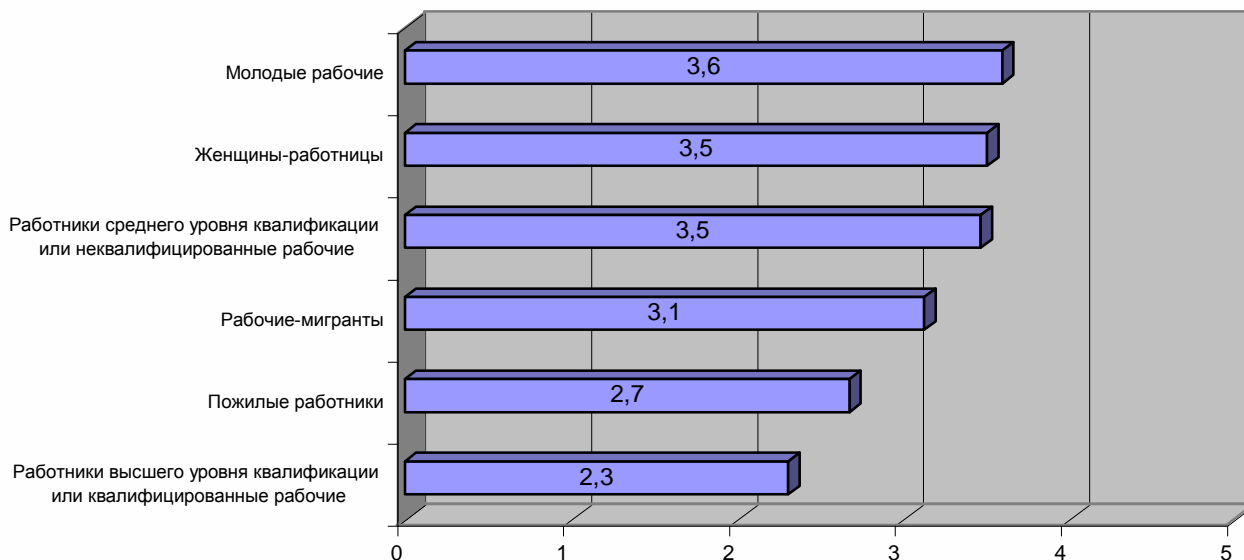
2. Вызовы, стоящие перед нестандартно занятыми работниками

2.1. Работники каких социально-демографических групп чаще всего оказываются нестандартно занятыми в вашей стране?

От 1= не затронуты, до 5= очень часто нестандартно заняты:

Молодые рабочие	3.6
Женщины-работницы	3.5
Работники среднего уровня квалификации или неквалифицированные рабочие	3.5
Рабочие-мигранты	3.1
Пожилые работники	2.7
Работники высшего уровня квалификации или квалифицированные рабочие	2.3

2.1 Работники каких социально-демографических групп чаще всего оказываются нестандартно занятыми в вашей стране? (от 1= не затронуты, до 5= очень часто нестандартно заняты)



Комментарии:

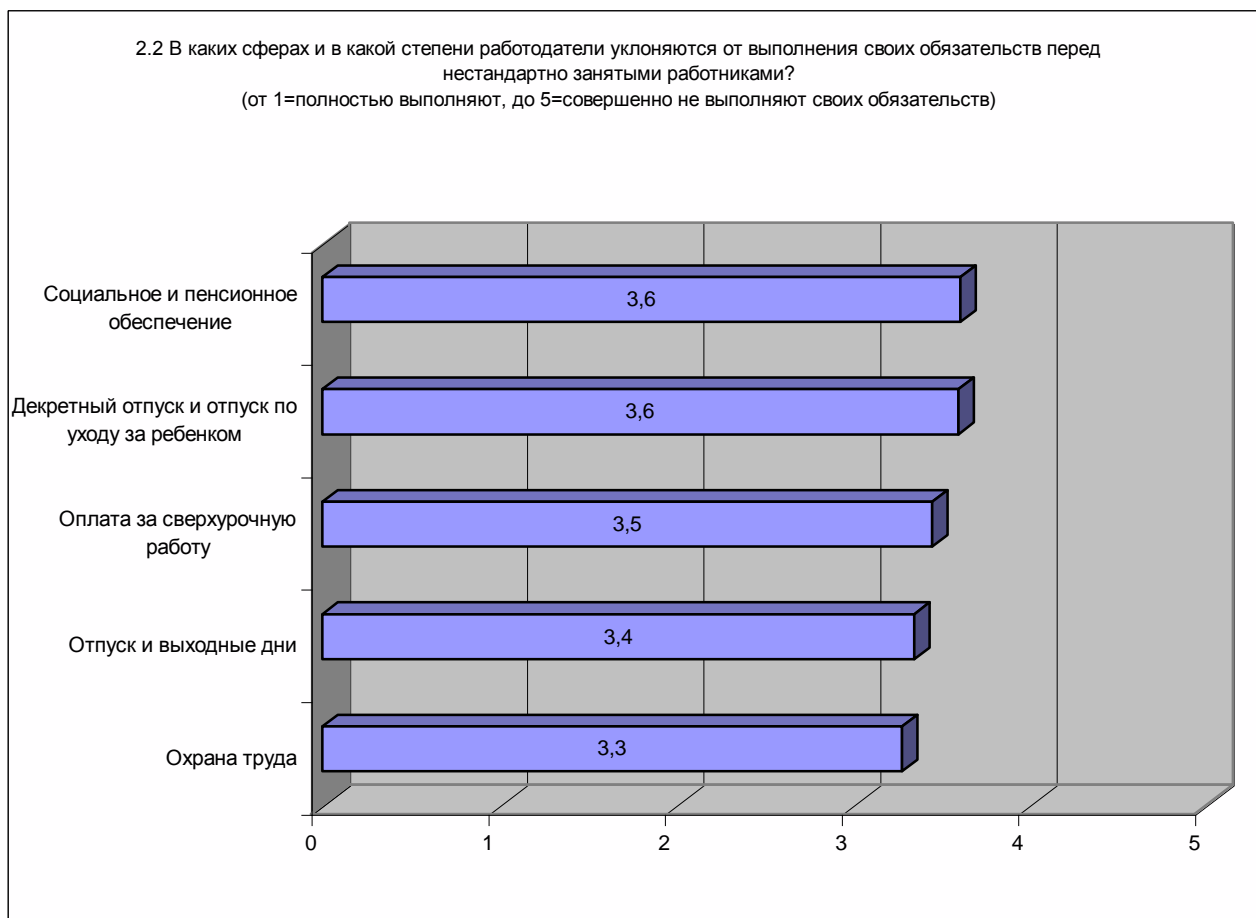
« Неадекватность » трудовых отношений затрагивает все социальные категории наемных работников, но все же основная тяжесть этого удара приходится на молодежь и женщин. Высококвалифицированные рабочие редко трудятся на условиях нестандартной занятости. К работникам с определенным уровнем специальной подготовки это также относится лишь до некоторой степени. Рабочие-иммигранты в металлопромышленности Бразилии практически не заняты.»

CNM-CUT, Бразилия

2.2. В каких сферах и в какой степени работодатели уклоняются от выполнения своих обязательств перед нестандартно занятыми работниками?

От 1=полностью выполняют, до 5=совершенно не выполняют своих обязательств:

Социальное и пенсионное обеспечение	3.6
Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск) и отпуск по уходу за ребёнком	3.6
Оплата за сверхурочную работу	3.5
Отпуск и выходные дни	3.4
Охрана труда	3.3



Комментарии:

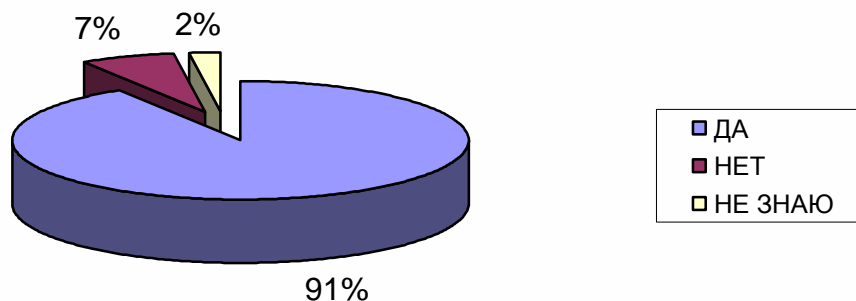
«Главная проблема, возникающая в условиях использования нестандартных форм занятости, в первую очередь, связана с решением вопроса о защите прав трудящихся положениями трудовых контрактов и коллективных договоров. Нанятые третьими фирмами или небольшими компаниями, с менее мощной мобилизацией профсоюзных сил, эти работники, как правило, имеют контракты, не обеспечивающие им должный механизм социальной защиты.»

CNM-CUT, Бразилия

2.3. Работники в вашей стране, как правило, чувствуют себя менее защищенными вследствие изменений в практиках занятости?

ДА	91%
НЕТ	7%
НЕ ЗНАЮ	2%

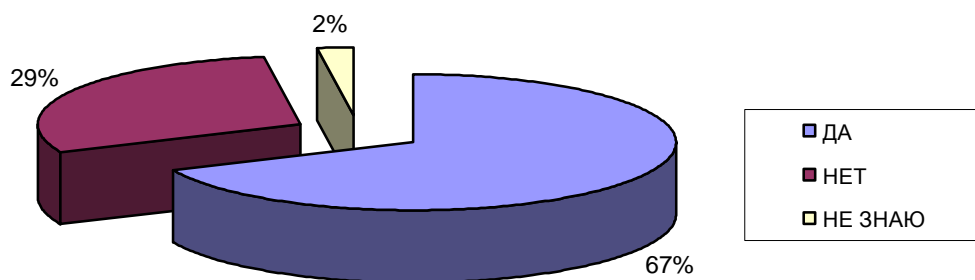
2.3 Работники в вашей стране, как правило, чувствуют себя менее защищенными вследствие изменений в практиках занятости



2.4 Уровень заработных плат в вашей стране у нестандартно занятых работников гораздо ниже, чем у постоянных работников, выполняющих те же функциональные обязанности?

ДА	67%
НЕТ	29%
НЕ ЗНАЮ	2%

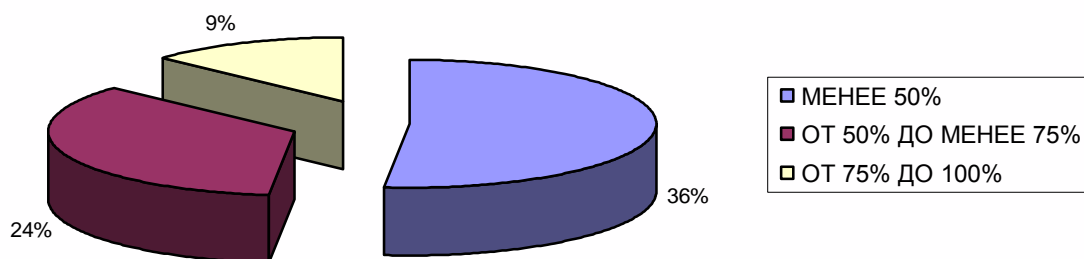
2.4 Уровень заработных плат в вашей стране у нестандартно занятых работников гораздо ниже, чем у постоянных работников, выполняющих те же функциональные обязанности



2.5. При ответе «да» на предыдущий вопрос в пункте 2.4 приблизительно укажите, сколько в процентном выражении составляют средние заработные платы нестандартно занятых работников от уровня средних заработных плат постоянных работников.

МЕНЕЕ 50%	36%
ОТ 50% ДО МЕНЕЕ 75%	24%
ОТ 75% ДО 100%	9%

2.5 При ответе «да» на предыдущий вопрос в пункте 2.4 приблизительно укажите, сколько в процентном выражении составляют средние заработные платы нестандартно занятых работников от уровня средних заработных плат постоянных работников



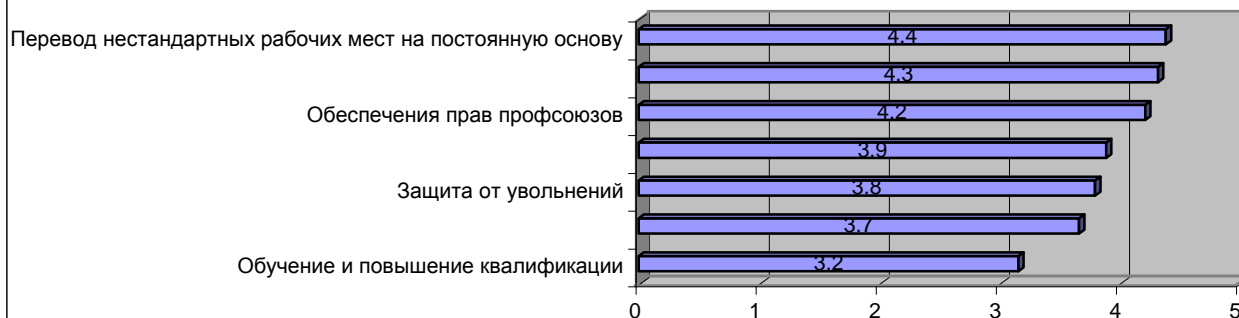
3. Ответные стратегии профсоюзов

3.1. Укажите цели профсоюзов при ведении коллективных переговоров в ответ на использование работодателями в вашей стране нестандартных организационно-правовых условий занятости.

От 1= не цель, до 5= наиболее высокий приоритет:

Перевод нестандартных рабочих мест на постоянную основу	4.4
Гарантия равной оплаты за труд равной ценности	4.3
Обеспечения прав профсоюзов	4.2
Гарантия недискриминации	3.9
Защита от увольнений	3.8
Сокращение / ограничение пределов нормальной продолжительности рабочего времени	3.7
Обучение и повышение квалификации	3.2

3.1 Укажите цели профсоюзов при ведении коллективных переговоров в ответ на использование работодателями в вашей стране нестандартных организационно-правовых условий занятости. (от 1= не цель, до 5= наиболее высокий приоритет)



Другие цели (пояснение):

«Распространение концепции «work-ownership» [участие работников в собственности на средства производства] с целью недопущения аутсорсинга или использования заемных работников.»

CAW, Канада

«Выравнивание уровня оплаты труда путем компенсационной доплаты женщинам-работницам, занятым на условиях временного найма.»

GMTN, Австрия

«В ходе коллективных переговоров обычно наши требования включают: 1) ограничение в целом положений, позволяющих работодателю нанимать персонал на нестандартных условиях занятости (согласно большей части установленных норм персонал должен наниматься на постоянной основе и входить в штатный состав работников); 2) правовую защиту работников; 3) гарантии основных прав в сфере труда; 4) сокращение дискриминации в отношении нестандартно занятых работников; а также 5) регуляризацию нестандартно занятых работников.»

KMWU, Южная Корея

«Проправительственные профсоюзы Беларуси не ведут никакой борьбы против применения нестандартных форм занятости, соглашаясь с введенной в стране системой найма с заключением срочных трудовых договоров (контрактов). Власти не дают возможности профсоюзу РЭПАМ вступить в процесс коллективных переговоров, отказывая в регистрации его первичным организациям.»

РЭПАМ, Беларусь

«Профсоюзы постоянных работников, как правило, не занимаются проблемами тех, кто трудится на условиях нестандартной занятости. Интересы этой категории работников представляют специально созданные ими самими профсоюзы. Ввиду существующего положения дел вышепредставленная анкета

заполнялась в аспекте целей и методов работы профсоюзов, объединяющих нестандартно занятых трудящихся.»

SMEFI, Индия

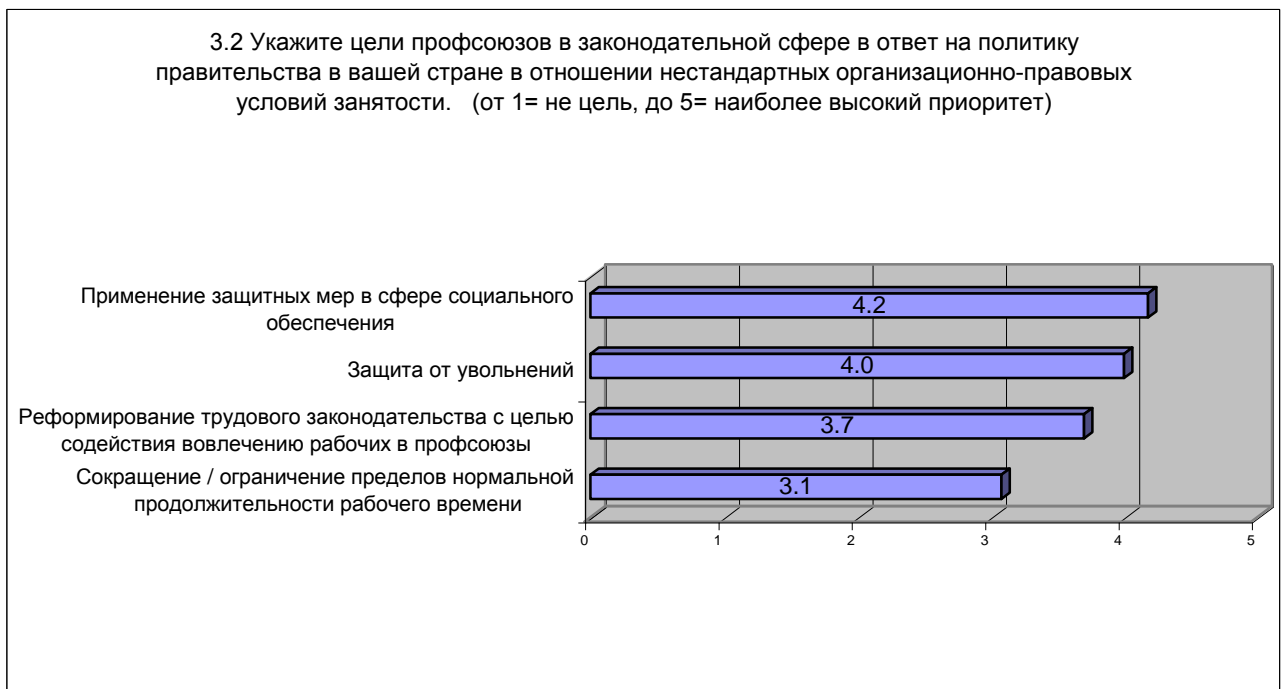
«Существует постановление правительства, правда, принятое лишь 01.01.06, а регулирование этих нормативных положений в коллективном договоре не характерно.»

VASAS, Венгрия

2. Укажите цели профсоюзов в законодательной сфере в ответ на политику правительства в вашей стране в отношении нестандартных организационно-правовых условий занятости.

От 1= не цель, до 5= наиболее высокий приоритет:

Применение защитных мер в сфере социального обеспечения	4.2
Защита от увольнений	4.0
Реформирование трудового законодательства с целью содействия вовлечению рабочих в профсоюзы	3.7
Сокращение / ограничение пределов нормальной продолжительности рабочего времени	3.1



Другие цели (пояснение):

«Беспрепятственная интеграция работников в общую систему обязательного страхования.»

GMTN, Австрия

«Мы рассуждаем о том, что нестандартные работники должны приниматься на работу как постоянный, штатный персонал, если иное не обусловлено исключительными случаями (напр., временное исполнение обязанностей на период декретного отпуска работницы)? Это – то, что у нас называется «ограничение оснований (причин) по временному найму» и что немного отличается от сокращения

продолжительности сроков найма (ограничение по обстоятельствам (причинам), а не по срокам занятости).»

КМВУ, Южная Корея

«Наш профсоюз, наряду с другими российскими профсоюзами, считает необходимым принятие закона, регулирующего «заемный труд».

ГМПР, Россия

«Профсоюзы нестандартно занятых работников требуют от правительства а) регуляризации; б) социальных гарантий. За последнее время правовое положение рабочего класса продолжает меняться к худшему. Законодательство в сфере труда защищает интересы не работников, а капитала.»

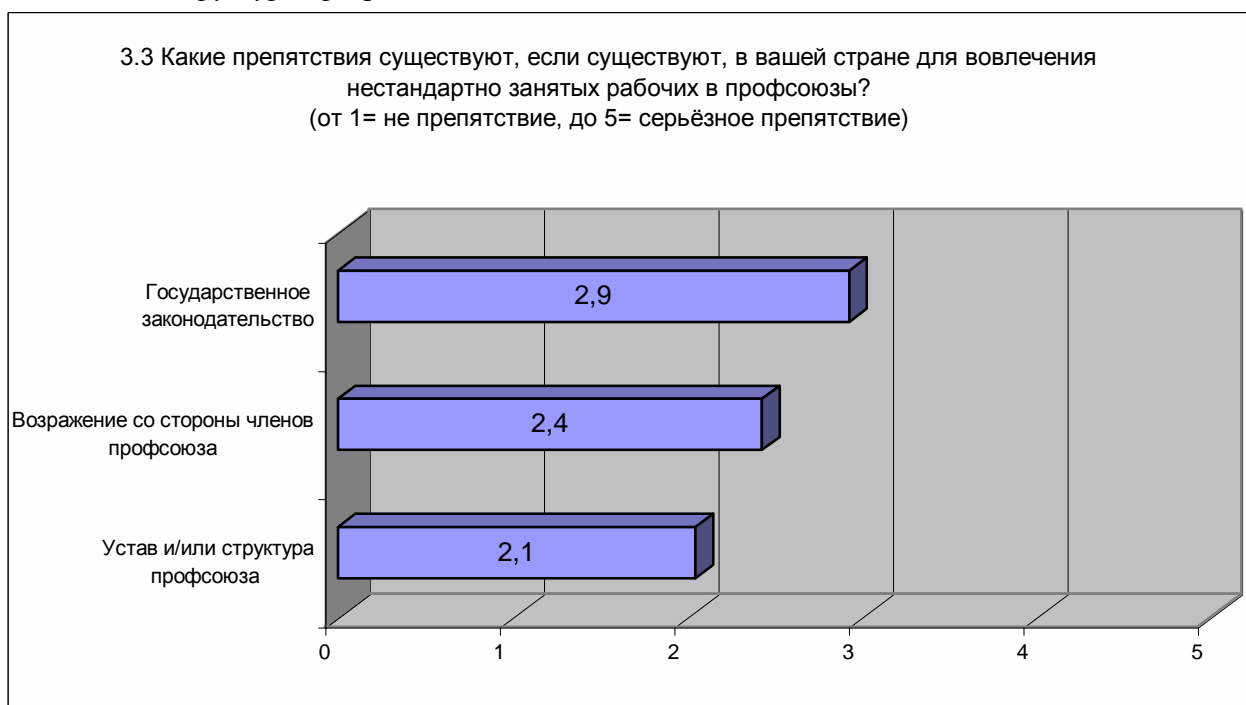
SMEFI, Индия

«Правительства, как правило, не встают на позицию защиты интересов трудящихся.» WPTUC, Индия

3.3. Какие препятствия существуют, если существуют, в вашей стране для вовлечения нестандартно занятых рабочих в профсоюзы?

От 1= не препятствие, до 5= серьёзное препятствие:

Государственное законодательство	2,9
Возражение со стороны членов профсоюза	2,4
Устав и/или структура профсоюза	2,1



Описание препятствий:

«Крайне ограничительное государственное законодательство; Уставом профсоюза не предусмотрено членство контракторов.»

АМВУ, Австралия

«Серьезным препятствием к увеличению профсоюзного членства в Кении является безработица, другая проблема заключена в колониальном/ полностью изжившем себя законодательстве в сфере труда.»
АУКМ, Кения

«Самое главное препятствие – это само законодательство.»
ВМІ, Турция

«В соответствии с вновь принятым трудовым законодательством запрещается вовлечение в профсоюзы нестандартно занятых рабочих.»
ВМІ, Бангладеш

«Профсоюзы в большинстве своем не занимались вопросами создания более гибкой модели формирования своей членской базы, обеспечивающей охват сектора нестандартного труда, а, преодолевая правовые барьеры, выстраивали свою работу по вовлечению в профсоюз новых членов из рядов постоянных и стабильно занятых работников.»
САW, Канада

«Действующее законодательство во многом осложняет деятельность профсоюзов по вовлечению новых членов. Рабочие запуганы работодателями. Профсоюзная структура, определенная положениями этого законодательства, разделяет профсоюзное представительство. Интересы субконтрактных рабочих большей частью представляют не профсоюз металлистов, а другой, с меньшим переговорным потенциалом.»
СNM-CUT, Бразилия

«Противоречия между законам о труде и иммиграционным законодательством/ процедурой.»
EІWU, Малайзия

«Санкционирование деятельности профсоюзов со стороны работодателей в государственном секторе.»
ЕМА, Эстония

«Нестандартно занятые рабочие не имеют права вступать в профсоюз, в противном случае они немедленно будут уволены.»
FGME-UGTT, Тунис

«Проблемы вовлечения в профсоюз новых членов – нестандартно занятых работников, нанятых на условиях срочных трудовых договоров и возможно даже не имеющих своего стационарного рабочего места, трудно привлечь в профсоюзные ряды; какие действующие модели "совместного принятия решений" (формы участия работников в управлении компанией (промышленная демократия) действительно отвечают представлению интересов работников в условиях применения различных нетипичных форм трудовых отношений.»
GMTN, Австрия

«Постоянные работники и, главным образом, управленческий персонал создают всяческие условия, препятствующие их вступлению в профсоюз.»
INMF, Индия

«Работодатель не желает их вовлечения в профсоюзную деятельность. Действующий закон и органы власти не помогают им обеспечить свои права трудящихся. Судебные решения тоже не могут им помочь. Правительством не разрешается ведение профсоюзной работы в ОЭЗ.»
INMWF, Индия

«Бездеятельность Инспектора труда при необходимости принятия мер по жалобам, поданным профсоюзами.»

JSS, Шри-Ланка

«Крупные влиятельные работодатели освобождаются законодательством от какой-либо ответственности в сфере трудовых отношений. Поэтому крупные работодатели не чувствуют никакого правового принуждения к тому, чтобы сесть за стол переговоров. Если нестандартно занятые рабочие объявляют забастовку с целью принудить работодателя к участию в коллективных переговорах, работодатели просто берут и нанимают для их замены штрейкбрехеров. Свобода увольнения: при создании заемными рабочими своего профсоюза работодатель увольняет рабочих - членов профсоюза, расторгнув договор с посреднической фирмой-подрядчиком, а оставляет лишь контракторов, которые не состоят ни в каком профсоюзе. Еще одно препятствие: система профсоюзной организации на уровне предприятия допускает объединение лишь рабочих, нанятых одним юридическим лицом, тем самым не допуская членства в этом профсоюзе заемных работников (состоящих в трудовых отношениях с фирмой-субподрядчиком), поскольку их нанимателем является иное юридическое лицо. Это и послужило одной из причин того, что в настоящее время мы осуществляем переход к отраслевому принципу построения профсоюзов.»

KMWU, Южная Корея

«Существующая в компании политика найма и увольнения персонала становится причиной того, что рабочие попросту боятся вступить в профсоюз.»

Lomenik-SBSI, Индонезия

«Страх, что из-за членства в профсоюзе не будет продлен срок действия трудового договора.»

MCA-UGT, Испания

«Власти препятствуют созданию независимых профсоюзов на предприятиях.»

REPAМ, Беларусь

«Постоянные работники не склонны к тому, чтобы их профсоюзы занимались проблемой нестандартно занятых трудящихся. Поэтому это — установочная задача. Нет никаких законодательных барьеров, препятствующих профсоюзам постоянных работников заниматься вопросами нестандартно занятых трудящихся. Описание препятствий: а) постоянные работники большей частью проявляют нежелание к вовлечению нестандартно занятых трудящихся; б) администрация препятствует вовлечению нестандартно занятых в профсоюзы постоянных рабочих.»

SMEFI, Индия

«Постоянных членов профсоюза не интересует борьба за интересы контрактной рабочей силы. Их требования нацелены только на повышение уровня заработных плат/различных дополнительных выплат.»

WPTUC, Индия

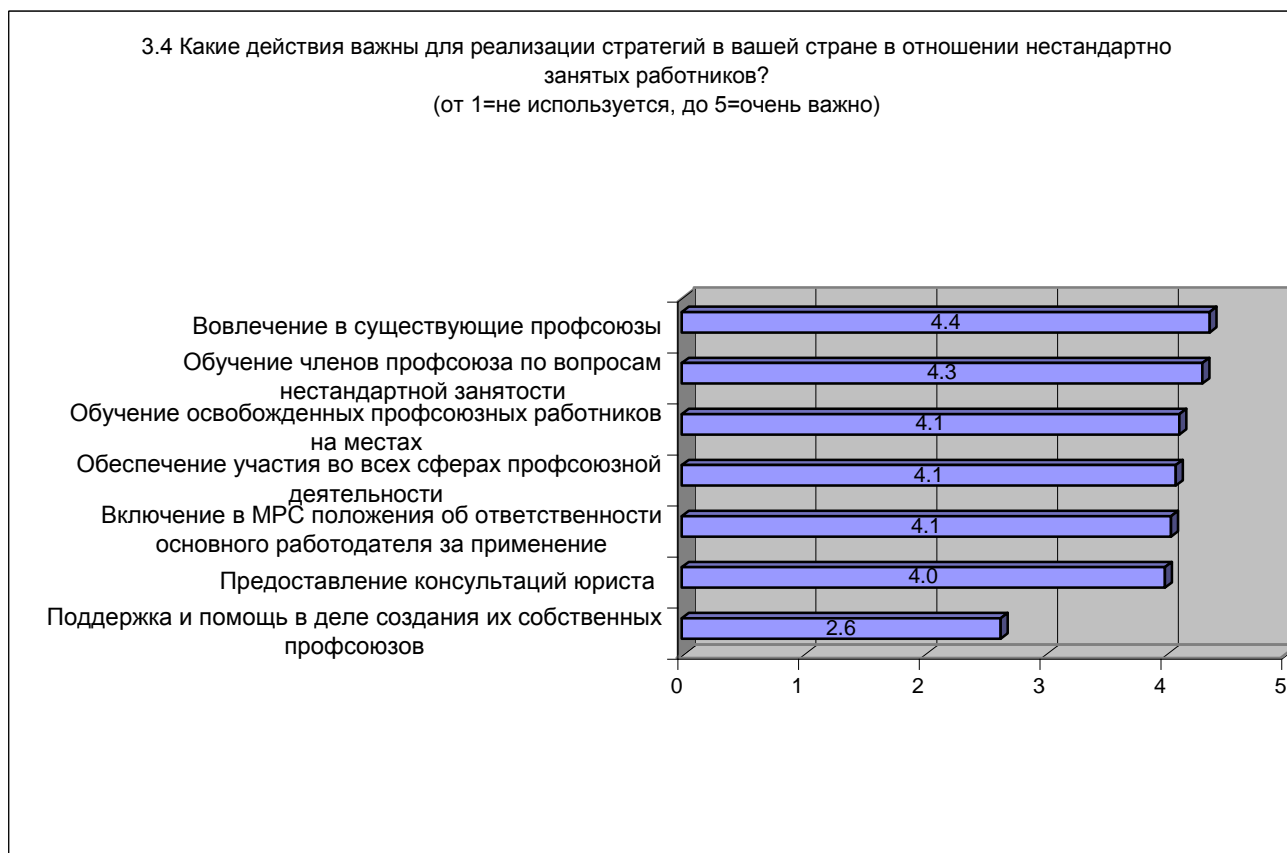
«Как правило, нежелание самих заемных рабочих.»

РПРС, Россия

3.4. Какие действия важны для реализации стратегий в вашей стране в отношении нестандартно занятых работников?

От 1= не используется, до 5= очень важно:

Вовлечение в существующие профсоюзы	4.4
Обучение членов профсоюза по вопросам нестандартной занятости	4.3
Обучение освобожденных профсоюзных работников на местах	4.1
Обеспечение участия во всех сферах профсоюзной деятельности	4.1
Включение в Международные Рамочные Соглашения положения об ответственности основного работодателя за применение нестандартных форм занятости	4.1
Предоставление консультаций юриста	4.0
Поддержка и помощь в деле создания их собственных профсоюзов	2.6



Иное (объяснение):

«Генеральная стратегия — сделать так, чтобы за счет своего объединения в профсоюз они больше не оставались «нестандартно» занятыми.»

CAW, Канада

«Заключение коллективных договоров на предприятиях, включающих положения в отношении найма временных работников.»

GMTN, Австрия

«Лучше иметь отдельные профсоюзы, обеспечивая, таким образом, надлежащее представительство, достаточные возможности и поддержку.»

INMF, Индия

«Действующий профсоюз должен помочь этим рабочим объединиться и наладить систему сбора своих членских взносов.»

INMWF, Индия

«Иной важной стратегией является переход к созданию отраслевых профсоюзов. Приоритет, установленный нами для различных стратегий, необязательно отражает коэффициент успешного выполнения поставленной задачи.»

KMWU, Южная Корея

«Работники с непостоянной занятостью должны вовлекаться в существующие профсоюзы, которые должны осуществлять в отношении таких работников все защитные функции, как и для остальных работников.»

Горно-металлургический профсоюз России считает, что нерегулируемое применение заемного труда способно подорвать складывающееся социальное партнерство, привести к прекращению заключения отраслевых соглашений и коллективных договоров, к ущемлению законных прав работников и росту социальной напряженности. Мы также опасаемся, что могут быть приняты законодательные акты, закрепляющие широкое использование временной занятости работодателем, что неизбежно приведет к снижению стоимости рабочей силы на рынке труда. Мы убеждены, что организации (агентства), осуществляющие лизинг персонала, должны действовать под контролем государственных органов по труду и занятости, их дополнять, но не подменять, а их правовая законодательная база должна соответствовать требованиям Конвенции МОТ №181.»

ГМПР, Россия

«Действующие профсоюзы постоянных работников никогда не вовлекали нестандартно занятых рабочих в свои ряды (хотя законных препятствий к этому нет), а те в свою очередь совсем не принимали участия в их профсоюзной деятельности.»

SMEFI, Индия

«1) Нестандартная занятость быстро становится наиболее распространенной практикой найма в компаниях, охваченных FSPMI; 2) нестандартная занятость подрывает прочность профсоюзных позиций в компаниях, охваченных FSPMI; 3) нестандартная занятость, кроме того, подрывает коллективные переговоры по вопросам улучшения условий занятости; 4) нестандартная занятость приводит также к коррупции компромиссной администрации; 5) нестандартная занятость вызывает сокращение доли постоянных трудовых отношений на долгосрочной основе; 6) нестандартная занятость вызывает серьезные социально-экономические проблемы в Индонезии: нестандартная занятость ускоряет ухудшение условий оплаты и других условий занятости — гонка на дно.»

SPMI, Индонезия

«Анализ сделан в отношении ситуации с нестандартно занятыми работниками в судостроительной промышленности России.»

РПРС, Россия

«Провести реформу трудового законодательства с целью ликвидации нестандартных форм найма или их применения под условием; устранить систему заключения срочных трудовых договоров и деятельность агентств по трудоустройству.»

ULTRAMMISCOL, Колумбия

«Совершенствование технологий и внешний аутсорсинг обусловили сокращение доли постоянного характера трудовых отношений.»

Начиная с 1998 года и впредь, в качестве защитных мер при заключении соглашения об уровне заработной платы профсоюз настаивает на найме работников на постоянной основе взамен тех, кто вышел на пенсию/уволился по собственному желанию/умер и т.п.

Администрация пошла на это – после чего наши переговорные позиции в производственной сфере обеспечили сохранность штатных рабочих мест и создание около 500 рабочих мест на постоянной основе в 2005-06 гг., 200 – в 2007 г., и мы рассчитываем еще на 100 рабочих мест.»

WPTUC, Индия

4. Дополнительные комментарии

Профсоюз AMWU подготовил для представления в австралийское правительство рабочий документ по нестандартным организационно-правовым условиям занятости, копия которого была направлена в МФМ.

AMWU, Австралия

За период с 2001 по 2005 гг., рост ВВП в Перу составил 20 процентов, а показатели бедности снизились лишь с 54,3 до 51,6 процентов.

- Пол Кругман указывал, что в социально неравном обществе, сравнивая доходы 20 процентов наиболее обеспеченной части населения с тем, что получают оставшиеся 80 процентов населения, доходы людей тем выше, чем выше уровень их образования. Но это скорее обусловлено не столько долей доходов наемных работников в совокупном доходе населения страны, сколько экспоненциальным характером роста доли дохода 1 «верхнего» процента, составляющей более 10 процентов (см. таблицу ниже).*

РАЗРЫВ В ДОХОДАХ: (Леон Трахтемберг - El Comercio del 02-06-06) ИСТОЧНИК: (Пол Кругман, профессор, Принстонский Университет-США)		
Разрыв в доходах в социальной группе с высокими доходами (20%) и доходах 10% социальной группы с низкими доходами		
Страны или регионы	% населения	% ВВП
промышленно развитые страны (социальная группа с высокими доходами получает в 15 раз больше)	10 % выс. 10 % низк.	29.1 % плюс 2.5 %
в США (социальная группа с высокими доходами получает в 15 раз больше)	10 % выс. 10 % низк.	30 % 2 %
в Латинской Америке (в 30.5 раз больше)	10 % выс. 10 % низк.	48 % 1.6 %
в Перу (в 50.5 раз больше)	10 % выс. 10 % низк.	37 % 0.75

2. Как утверждают американские экономисты ДБЮ-БЕККЕР и ГОРДОН в своем докладе «Куда пошли доходы от роста производительности труда?» (исследование данных между 1972 и 2001 годами):

A: доля дохода самых высокооплачиваемых 10 % или 90-й перцентилья всего населения выросла на 34 %,

B: но при этом в этой группе 10% самый большой прирост пришелся на верхний 01.0%, получивший 87 %

C: доля дохода, полученная 0.1%, составила 181%, а

D: 0.01 % заработали 497 % всего дохода.

Это, как правило, происходит при взаимосвязи власти и рынка в олигархическом и коррумпированном обществе.

СЕМЕТАЛ, Перу

«1. Правительства совместно с работодателями стараются не допустить участия профсоюзов в работе предприятия, приуменьшить их роль и влияние на рабочих.

2. Неорганизованность в профсоюзы временных рабочие; страх временных рабочих вступать в профсоюз из-за угрозы последующего увольнения.

3. Проблема создания профсоюзов в компаниях, предоставляющих временную рабочую силу на различные предприятия, заключается в том, что эти заемные рабочие не знают друг друга, вызываются они по отдельности, а на работу их могут направить совершенно на разные предприятия.»

ЕМА, Эстония

«Необходимо сосредоточить больше усилий на работе по вовлечению в профсоюз нестандартно занятых рабочих.

Нельзя идти на компромисс с администрацией, если речь идет о вопросах охраны труда и окружающей среды.

Необходимо уделять время работе в сфере социального обеспечения членов профсоюза и их семей, а также вопросам обучения, общественной деятельности и т.д.»

INMF, Индия

«В Индии доля нестандартно занятых рабочих составляет 30-50% от общей численности трудящихся в отраслях металлопромышленности. Многие из них занимают рабочие места постоянных работников. За последние 10-12 лет значительное число постоянных рабочих уволилось по собственному желанию, но в штат на эти вакансии никого не брали. Все эти рабочие места занимались временными/контрактными рабочими. Для привлечения иностранных инвесторов и с целью сокращения издержек правительство также поддерживает данную систему. Сегодня даже государственные предприятия мало, чем отличаются в этом плане от частных компаний. На протяжении десятилетия число рабочих, занятых на нестандартных условиях труда, растет день ото дня, а в ближайшие годы они будут составлять большинство всех трудящихся в промышленности. Во многих МНК нет постоянных рабочих, а только руководители низшего звена и контрактная рабочая сила. Профсоюзы горняков и металлистов Индии должны взять эту ситуацию под контроль, объединив свои усилия и обратившись к компаниям и правительству с требованием остановить использование данной практики найма и удовлетворить основные нужды нестандартно занятых работников, а также необходимо приобщить эту категорию рабочих по основным направлениям деятельности трудящихся (в рамках профсоюза) и вовлечь в борьбу за свои основные права.»

INMWF, Индия

«Поскольку абсолютное большинство рабочих в Южной Корее в настоящее время трудятся на условиях временной занятости, деятельность по организации этих рабочих в профсоюз имеет решающее значение для будущего всего движения трудящихся.

Из-за отсутствия правовой защиты для непостоянных рабочих в отношении реализации ими права на свободу объединения, они вынуждены противостоять жестокой репрессии, направленной против их объединения в профсоюз.»

КМВУ, Южная Корея

«1. Нестандартные формы занятости подрывают создание хорошо оплачиваемых постоянных рабочих мест.

2. Нестандартная занятость, кроме того, является препятствием для рабочих к вступлению в профсоюз.

3. У рабочих, занятых в условиях нестандартной занятости, отсутствует уверенность в завтрашнем дне.

4. Среди нестандартно занятых работников преобладают женщины и молодежь.

5. Происходит постепенное вытеснение постоянных рабочих мест.

6. Нестандартная занятость отрицательно сказывается на общем объеме потребительского рынка, снижает покупательную способность.

7. Нестандартная занятость отрицательно сказывается на экономике любой страны.»

Loamenik-SBSI, Индонезия

«Белорусский профсоюз РЭПАМ борется против введения в стране системы срочных трудовых договоров. Профсоюз разрабатывает законодательную инициативу с тем, чтобы добиться отмены принудительной контрактной формы найма в стране.

Подконтрольные властям профсоюзы в составе ФПБ [Федерации профсоюзов Беларуси] большей частью поддерживают политику Лукашенко, обязывающую нанимателя заключать срочный трудовой договор с каждым работником.

Своим Декретом в 1999 г. Лукашенко ввел в стране систему срочных трудовых договоров как основу в трудовых правоотношениях. Тогда независимым профсоюзам АСМ и РЭП (в то время обе организации были в составе МФМ) удалось воспрепятствовать применению этой системы всеобщей контрактизации.

Но после 2004 г. все трудящиеся Беларуси вынуждены заключать срочные трудовые договоры (контракты), срок которых обычно составляет 1-3 года.»

РЭПАМ, Беларусь

«Для лучшего коллективного представительства интересов нестандартно занятых трудящихся целесообразно создавать для них отдельные профсоюзы. Но при этом поддержка и солидарность со стороны профсоюзов постоянных рабочих поможет преодолеть существующие расхождения и внести свой вклад в дело единства рабочего класса.»

SMEFI, Индия

«Система непостоянной занятости, ухудшение показателей производительности рабочей силы, внешний аутсорсинг, кооперативные артели рабочих, агентства по трудоустройству, договоры на предоставление услуг и договоры строительного подряда регулируются национальным законодательством – согласно Закону № 50 и Закону № 789, принятым в 1990 и 2002 гг. соответственно.

Использование этих форм подрядных работ является предметом широкого обсуждения, поскольку они идут вразрез с положениями Конвенций №87 и №98 МОТ. Временным рабочим не предоставлено право создавать профсоюзы и вступать в них, а тем более право вести коллективные переговоры.

Ultranicol добивается от своих членских организаций включения ими в свои требования и цели для коллективных переговоров положения об устранении системы временных контрактов, поскольку данная практика найма постепенно становится для работодателей все более постоянным явлением, предоставляя им возможность уклоняться от выплат по социальному обеспечению для рабочих и отчислений от налога на фонд оплаты труда в SENA [Национальная служба по обучению кадров] и в накопительные семейные счета.

Больше половины рабочих на многих государственных предприятиях и в большинстве компаний частного сектора трудятся по временным контрактам.»

ULTRAMMICOI, Колумбия

«Объединенный профсоюз сталелитейщиков приступил к реализации программы «Кандидаты в члены профсоюза», направленной на поддержку рабочих на производствах, где нет профсоюзов. В США профсоюз может выступать как представитель наемных работников, отстаивающий их интересы, только получив поддержку 50% работников этого предприятия. Действие же коллективного соглашения затем распространяется на всех работников, вне зависимости от того состоят они в профсоюзе или нет. Суть этой новой программы в том, чтобы позволить работникам, заинтересованным в создании профсоюзов у себя на заводах, поддерживать контакт с профсоюзным движением, принимать участие в профсоюзной деятельности, не связанной с коллективными переговорами, и получать помощь со стороны профсоюза.»

USW, США

IV. Организации-респонденты, принявшие участие в опросе

РЕГИОН / СТРАНА	ОРГАНИЗАЦИЯ
ЗАПАДНАЯ ЕВРОПА И БЛИЖНИЙ ВОСТОК	
АВСТРИЯ	Gewerkschaft Metall - Textil – GMTN
БЕЛЬГИЯ	Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique [Профсоюз работников металлопромышленности Бельгии] – СМВ
БЕЛЬГИЯ	Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique [Христианский профсоюз металлистов Бельгии] – ССМВ
ГЕРМАНИЯ	Industriegewerkschaft Metall - IG METALL
ДАНИЯ	Centralorganisationen af Industriensatte i Danmark - CO-industri
ИСПАНИЯ	Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT - МСА-UGT
КИПР	Cyprus Industrial Workers' Federation - СИИФ
ТУРЦИЯ	Birlesik Metal-Is - ВМІ
ФИНЛЯНДИЯ	The Finnish Association of Graduate Engineers [Финский союз работников технической сферы с высшим образованием] – ТЕК
ШВЕЙЦАРИЯ	UNIA
ЦЕНТРАЛЬНАЯ И ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА	
БЕЛАРУСЬ	Белорусский профсоюз радиоэлектронной промышленности, автомобилестроения, металлообработки и других отраслей народного хозяйства – РЭПАМ
ВЕНГРИЯ	Federation of Hungarian Metalworkers' Union [Федерация венгерских профсоюзов металлистов] – VASAS
КОСОВО	Independent Trade Union of Metalworkers of Kosovo [Независимый профсоюз металлистов Косово] – SPMK
РОССИЯ	Горно-металлургический профсоюз России – ГМПР
РОССИЯ	Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности – РЭП – REIWU
РОССИЯ	Российский профсоюз работников судостроения – РПРС
СЛОВЕНИЯ	Sindikata Kovinske in Elektroindustrije Slovenije – SKEI

УКРАИНА	Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины – АСМУ
УКРАИНА	Профсоюз машиностроителей и приборостроителей Украины – «Машприбор»
ЭСТОНИЯ	Estonian Metalworkers' Federation [Федерация металлистов Эстонии] – ЕМА
ВОСТОЧНАЯ/ ЗАПАДНАЯ/СЕВЕРНАЯ АФРИКА	
ТУНИС	Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique [Всеобщая федерация работников металлургии и радиоэлектроники] – FGME-UGTT
ЮЖНАЯ АФРИКА	
КЕНИЯ	Amalgamated Union of Kenya Metalworkers [Объединённый профсоюз кенийских металлистов] – АУКМ
ТАНЗАНИЯ	The Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers [Танзанийский профсоюз работников промышленности и торговли] – TUICO
ЮЖНАЯ АЗИЯ	
БАНГЛАДЕШ	Bangladesh Metalworkers' League [Бангладешская лига металлистов] – BML
ИНДИЯ	Indian National Metalworkers' Federation [Индийская национальная федерация металлистов] – INMF
ИНДИЯ	Indian National Mineworkers' Federation [Индийская национальная федерация горняков] – INMWF
ИНДИЯ	Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India [Федерация работников металлургии, металлообработки и машиностроения Индии] – SMEWFI
ИНДИЯ	New Trade Union Initiative [Новая профсоюзная инициатива] - NTUI (не членская организация)
ИНДИЯ	Pune Affiliates Coordination Committee [Координационный комитет членских организаций в Пуне] – РАСС
ИНДИЯ	Simpson Group Companies Workers & Staff Union [Профсоюз рабочих и сотрудников компаний группы Simpson] – SGCWSUM: Working Peoples Trade Union Council [Совет профсоюзов трудящихся] – WPTUC
НЕПАЛ	Nepal Auto-Mechanics Trade Union [Непальский профсоюз автомехаников] (не членская организация)
ПАКИСТАН	Pakistan Metalworkers' Federation [Пакистанская федерация металлистов] – PMF
ШРИ-ЛАНКА	Jalhika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation - JSS

ВОСТОЧНАЯ АЗИЯ	
КОРЕЯ	Korean Metal Workers' Union [Корейский профсоюз металлостов] – КМВU
ЯПОНИЯ	Japan Council of Metalworkers' Unions [Японский совет профсоюзов металлостов] – МФМ-ЮС
ЮГО-ВОСТОЧНАЯ АЗИЯ	
ИНДОНЕЗИЯ	Serikat Pekerja Metal, SPMI
ИНДОНЕЗИЯ	Federation of Metal, Machine and Electronic Workers [Федерация работников металлообработки, машиностроения и радиоэлектроники], Lomenik
МАЛАЙЗИЯ	Electrical Industry Workers' Union [Профсоюз работников электротехнической промышленности] – EIWU
СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА	
КАНАДА	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada [Национальный союз работников автомобильной, авиакосмической промышленности, транспортных и неквалифицированных рабочих Канады] – CAW
КАНАДА	IAM-Canada
США	International Association of Machinists and Aerospace Workers [Международная ассоциация механиков и работников авиакосмической промышленности] – IAM
США	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America [Международный союз, Объединенные работники автомобильной, авиакосмической промышленности и сельскохозяйственного машиностроения Америки] – UAW
США	United Steelworkers [Объединенные сталелитейщики] – USW
ЛАТИНСКАЯ АМЕРИКА И КАРИБСКИЙ БАССЕЙН	
АРГЕНТИНА	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la Republica Argentina - ASIMRA
БРАЗИЛИЯ	Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT
КОЛУМБИЯ	Union de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de Colombia – UTRAMMICOL
ПЕРУ	Central National de Trabajadores Industriales del Metal & Electro Mecánica del Perú - CEMETAL

ЮЖНАЯ ЧАСТЬ ТИХОГО ОКЕАНА	
АВСТРАЛИЯ	Communications, Electrical, Electronic, Energy, Information, Postal, Plumbing & Allied Services Union of Australia [Профсоюз связистов, электриков, электронщиков, энергетиков, информационных и почтовых работников, слесарей-сантехников и работников смежных сфер деятельности] – CEPU
АВСТРАЛИЯ	Australian Manufacturing Workers' Union [Профсоюз производственных рабочих Австралии] – AMWU

V. Примечания по методам обработки и представлению результатов исследования

Вопросник распространялся среди всех членских организаций МФМ в середине 2006 года, ответы на него принимались до начала 2007 года. В итоге, получены ответы на вопросник от 54 респондентов. В их число входит 52 членские организации МФМ, которые в совокупности представляют 62 процента глобального членства МФМ. Представлены все географические регионы деятельности МФМ. Из каждого региона, за исключением одного, ответы поступили от нескольких респондентов. Кроме того, в числе респондентов есть два профсоюза металлостроителей, которые не являются членскими организациями МФМ.

Примечания, которые следуют ниже, дают пояснения по форме представления полученных в ходе обследования данных в этом отчете, и, в частности, отображения результатов и ответов по трем типам вопросов.

1. Как показали результаты, на вопросы обследования с просьбой к респондентам выбрать один из нескольких возможных ответов – вроде «да / нет / не знаю» - определенной долей респондентов был выбран каждый из предложенных вариантов ответов. Суммарный процент всех полученных ответов на вопрос такого типа может не доходить до 100 процентов, поскольку некоторые респонденты либо указали, что поставленный вопрос к ним не относится, либо не отметили свой вариант ответа.

2. В вопросе 1.3 респондентов просили указать отрасли металлопромышленности, которые в большей степени, чем другие, подвержены происходящим изменениям. Полученные в сумме результаты по ответам превышают 100%, так как респонденты могли выбрать и отметить несколько отраслей.

3. Примерно в половине вопросов участникам опроса предлагалось выбрать свой вариант ответа по 5-балльной шкале. Например, в вопросе 2.2 респондентов просили указать, в какой степени работодатели уклоняются от выполнения своих обязательств перед нестандартно занятыми работниками в обозначенных сферах, обведя для каждой из позиций списка число от 1 = «работодатель полностью выполняет» до 5 = «работодатель совершенно не выполняет своих обязательств». Результаты по данному вопросу распределились по сферам социальной защиты и среднему значению полученных ответов следующим образом:

- Социальное и пенсионное обеспечение 3.6
- Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск)
и отпуск по уходу за ребёнком 3.6
- Оплата за сверхурочную работу 3.5
- Отпуск и выходные дни 3.4
- Охрана труда 3.2

Согласно полученным результатам, средневзвешенный показатель, рассчитанный на основании ответов по каждой из указанных сфер социальных гарантий, составляет от 3 до 4 по каждой позиции, тем самым, показывая, что работодатель стремится уклониться от

выполнения своих обязательств перед нестандартно занятыми работниками во *всех* этих сферах социальных гарантий. Кроме того, полученные результаты свидетельствуют, что уклонение работодателя от своих обязательств перед нестандартно занятыми работниками в большей степени касается вопросов социального и пенсионного обеспечения, а также декретных отпусков и отпусков по уходу за ребёнком, затем вопросов оплаты за сверхурочную работу и т.д.

-000-



Международная федерация металлистов
54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Женева, Швейцария
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org