

**ВЫСТУПЛЕНИЕ МЕТТЕ НОРД,
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НОРВЕЖСКОГО ПРОФСОЮЗА
МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ
И РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ (FAGFORBUNDET),
НА ПЛЕНУМЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ
Сочи, 30 мая 2017 г.**

**ПРОФСОЮЗ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ СФЕРЫ
ОБСЛУЖИВАНИЯ «FAGFORBUNDET» В ЦИФРАХ:**

- 356 000 членов;
- 470 ППО;
- 18 региональных профсоюзных организаций;
- 7 региональных офисов, работающих с вопросами законодательства и договоров для наших членов
- 16 500 выборных профработников по всей Норвегии;
- Около 360 сотрудников, занятых на полную ставку, советники и административный персонал;
- Около 180 выборных профработников, занимающихся организационной работой на региональном и национальном уровне;
- Наш профсоюз организует более 150 профессий.

Прежде всего позвольте мне поблагодарить за возможность продолжить развитие нашего отличного сотрудничества, которое осуществляется по нескольким направлениям.

В своем выступлении я расскажу о нашем сотрудничестве в ИОО, работе над профессиональными правами в Норвегии, положении законов и договоров, а также об их взаимодействии.

ЧАСТЬ 1: РАБОТА В ИНТЕРНАЦИОНАЛЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ (ИОО)

Дорогие друзья из Профсоюза работников жизнеобеспечения!

- Отличное сотрудничество между Профсоюзом Фагфорбундет и Профсоюзом работников жизнеобеспечения ведется уже давно. Помимо этого мы сотрудничаем и в рамках нашей общей глобальной федерации - Интернационале общественного обслуживания (ИОО), который насчитывает в общей сложности около 20 миллионов членов в 700 профсоюзных организациях в 154 странах мира.
- Через ИОО мы боремся за государственные услуги высокого качества во всех уголках мира, и эту борьбу ежедневно осуществляют наши члены и профработники в местных сообществах, муниципалитетах и регионах, а также на национальном и международном уровне.
- Осенью этого года состоится конгресс ИОО, на котором будет определено направление нашей совместной глобальной работы на период 2018-2022 гг. Конгресс будет проходить под девизом «Люди превыше прибыли». В период, когда напряженность между мощными интересами бизнеса и широкими общественными интересами растет, у нас – представителей государственных служащих - есть уникальная возможность способствовать продвижению наших ценностей, таких как демократия, права человека, равное распределение доходов, занятости, достоинство и равенство. Эти принципы мы должны защищать.

- В нестабильном мире, где существуют конфликты, война, беженцы, изменение климата, голод в некоторых странах, и экологические кризисы и т.д., крайне важно нам всем бороться за безопасность, достоинство и доступ к достойному труду для всех людей.
- В корне неправильно то, что нам в 2017 году вновь приходится бороться против (современного) рабства. Бедственное положение людей, которым пользуются преступники, является глобальной социальной проблемой, также отражающейся и на обычном рынке труда. Мы должны продолжать привлекать в профсоюзы новых членов и требовать достойной зарплаты для всех, выявляя тех, кто безжалостно пытается извлечь выгоду из демпинга заработной платы, условий труда и эксплуатации рабочих.
- Сила Профсоюза работников жизнеобеспечения, Фагфорбундет и ИОО заключается в нашей численности. Наличие профсоюзных прав - таких как право на коллективные переговоры и забастовку - должно быть само собой разумеющимся, однако это далеко не так. И это также нигде не должно восприниматься как должное. Мы не хотим быть частью мира, в котором нет трудовых прав и в котором не соблюдаются Конвенции МОТ.
- Профсоюзное движение не должно воспринимать все как должное, поэтому нам необходимо постоянно наращивать переговорную силу, привлекая новых членов во всем мире. Мы будем наращивать свои силы для создания желаемого мира, требуя уважения и достоинства для всех, и мы будем бороться против приватизации государственных услуг и за справедливую глобальную экономику.

ЧАСТЬ 2: РАБОТА С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ПРАВАМИ В НОРВЕГИИ

• Из последней Программы действий Центрального Объединения Профсоюзов Норвегии (ЦОПН) на период 2017 – 2021 гг.:

«Профессиональные права являются залогом хорошо функционирующей и здоровой трудовой жизни. Основной задачей Тарифной политики является обеспечение своим членам доли возросшего благосостояние в виде увеличения покупательной способности, равномерного распределения доходов и социальных улучшений».

Нам необходимы площадки для создания и развития переговоров

- Сотрудничество между тремя сторонами - политическими органами, работодателями и работниками = норвежская модель.

В Норвегии существуют давние традиции трехстороннего сотрудничества и ведения переговоров в сфере установления заработной платы, пенсии и условий труда. Представители работодателей, работников и норвежские власти садятся за один стол переговоров (в преддверии переговоров правительственная комиссия встречается для обсуждения экономического положения и проблемных вопросов). После чего, стороны обсуждают ключевое соглашение, имеющее определенные экономические рамки, которые все стороны обязуются выполнять. Это партнерство и основные соглашения являются краеугольным камнем норвежской или скандинавской модели государства всеобщего благосостояния. Эта модель подразумевает равномерное распределение доходов посредством тарифных соглашений и перераспределения налогов, сильный общественный сектор и понятную и хорошо регулируемую трудовую жизнь.

- Это происходит посредством переговоров между организациями, представляющими интересы работников и работодателей, и перераспределением налогов, которое осуществляется с помощью политических решений.

В международной перспективе Норвегия характеризуется высоким показателем охвата профсоюзным членством. Примерно 80 % всех работников государственного сектора состоят в профсоюзах. В среднем степень охвата профсоюзным членством по стране составляет 50 %.

Власть и влияние профсоюзного движения в значительной степени зависят от количества членов. Для сохранения наших позиций и способности побеждать на переговорах по заработной плате, пенсиям и условиям труда, крайне важно предотвратить отток членов.

Именно с такой позиции мы оцениваем и рассматриваем вопрос об общей минимальной заработной плате (закрепленной законодательно) и приобретением тарифными соглашениями статуса закона.

Права, закрепленные в (1) законах и (2) тарифных соглашениях / генеральных соглашениях:

1. Законы

- **Цитата из § 100 Конституции Норвегии от 1687 года:**

«Должна существовать свобода слова. Никто не может быть привлечен к ответственности за получение или предоставление информации, идей или сообщений, если это обусловлено свободой слова и поиском правды, демократией и формированием свободного мнения индивида. Такая юридическая ответственность должна быть предусмотрено законодательно».

- **Закон о трудовых спорах**

Регулирование тарифных соглашений, их правовые последствия и право на использование трудовой борьбы.

- **Закон о рабочей среде, рабочем времени и защите занятости**

Информация и обсуждение, организация труда между работодателем и работником в этом контексте (комиссии по рабочей среде, производственные комитеты и т.д.). Права уполномоченных на местах. Закон об охране труда является **«законом, защищающим права работников»**.

2. Генеральные соглашения

Участие в принятии решений, участие работников в деятельности предприятия и право на информацию, права и обязанности работодателя и профработников, управление конфликтами.

Первая конституция трудовой деятельности между ЦОПН и КРН была принята в 1935 году. Осознание: поиск решений в беседе с представителями противоположной стороны лучше, чем противодействие.

- **Генеральное соглашение содержит положения, регулирующие переговорный процесс**

Касательно закона о придании тарифным соглашениям статуса закона

- **Установление заработной платы в Норвегии регулируется переговорами и соглашениями - минимальный размер оплаты труда не прописан законодательно**

В большинстве европейских стран политики или правительство решают, каким должен быть (общий) нижний предел почасовой ставки работников. В Норвегии и других скандинавских странах ситуация иная. У нас уровень заработной платы устанавливается свободно в соглашении между работодателем и работником. Это осуществляется либо

посредством заключения индивидуальных договоренностей, либо путем коллективных соглашений на национальном или местном уровне.

- **Сильные стороны являются необходимым условием для сотрудничества.**

Коллективные договоры как норма

Причина, по которой правительство не устанавливает никакого официального минимального размера оплаты труда в Норвегии, заключается в том, что профсоюзы, трехстороннее сотрудничество и тарифные соглашения занимали и продолжают занимать очень сильную позицию. Таким образом, тарифные соглашения имели широкое применение и неофициально являлись нормой, регулирующей трудовые отношения и тех, кто не входил в профсоюз.

- **Взятие на себя ответственности сторонами за всех и координация установления заработной платы**

Чтобы эта свобода не приводила к постоянному повышению заработной платы, стороны на центральном уровне взяли на себя ответственность за координацию заработной платы межсекторально. Центральное место здесь отведено комиссии по техническим расчетам и следующей модели: сначала устанавливается заработная плата в экспортных отраслях, конкурирующих на международных рынках, и этот уровень задает планку для остальных отраслей.

- **Фогфорбундет и ЦОПН считают, что самым важным средством в борьбе против несерьезности и социального демпинга является традиционное членство в профсоюзах и создание тарифных соглашений.**

В то же время некоторые отрасли характеризуются большей несерьезностью, чем другие. В целях защиты работников от социального демпинга необходимо прибегнуть к иным мерам, а также предотвратить развитие событий, которые в дальнейшем могут подорвать систему тарифов.

- **Придание тарифным соглашениям статуса закона является скорее исключением из общего правила о регулировании отношений сторон без государственного вмешательства, но принципиально отличается от общей минимальной заработной платы, устанавливаемой политиками.**

o Норвежская заработная плата и условия труда являются основой всей трудовой деятельности в Норвегии. Придание тарифным соглашениям статуса закона является способом предотвращения нарушений правил конкуренции и социального демпинга в тех отраслях, где степень охвата профсоюзным членством является низкой и / или там, где занято много иностранных рабочих.

o Возможность придания тарифным соглашениям статуса закона была введена в 1994 году в связи с вступлением Норвегии в Единое экономическое пространство (ЕЭП). Это было продиктовано озабоченностью возможными последствиями последующей миграции рабочей силы для норвежского рынка труда. Этот закон неоднократно претерпевал изменения, и последний раз изменения в закон были внесены в 2015 году.

o Целью закона является: «Обеспечение иностранных работников заработной платой и условиями труда, равными тем, которые имеются у норвежских сотрудников. Это необходимо для предотвращения выполнения работы на условиях, которые в совокупности будут явно хуже предусмотренных в общенациональных тарифных соглашениях, действующих для определенной профессии или отрасли, или того, что является обычными условиями для определенной профессии или отрасли».

о В настоящее время придание тарифным соглашениям статуса закона полностью или частично реализуется в восьми отраслях частного сектора: на стройках (распространяется на тех, кто выполняет строительные работы); электро-; судостроительная индустрия; грузовые перевозки автомобильным транспортом; сельскохозяйственная и садоводческая отрасль, пассажирские перевозки на экскурсионных автобусах, клининговые услуги и рыбопромышленные предприятия.

о Решение о придании тарифным соглашениям статуса закона (принятое Тарифной комиссией) на практике означает, что тарифные соглашения, действующие для членов профсоюза, становятся полностью или частично стандартом для всей отрасли. Это решение не является бессрочным и прекращает свое действие автоматически, если ни один из социальных партнеров не пожелает продлить его.

о Придание тарифным соглашениям статуса закона можно рассматривать как исключение из общего правила в норвежских трудовых отношениях, то есть правительство вмешивается и диктует заработную плату для определенных групп на рынке труда.

о Одним из последствий этого является то, что заработная плата и условия труда на практике превращаются в закрепленный законом минимальный размер оплаты труда. Однако он основывается на соглашениях, которые ежегодно являются предметом переговоров и, в случае необходимости, мы можем прибегнуть к нашим законным инструментам борьбы. Предел политиками и властями не устанавливается.

о Это является поддержкой и продолжением системы коллективных договоров в том плане, что именно тарифные соглашения являются основой для принятия решений о действии условий труда для всех. Стороны, в лице Центрального объединения профсоюзов Норвегии и Конфедерации работодателей Норвегии, также играют ключевую роль в комитете, который принимает решения, касающиеся придания тарифным соглашениям статуса закона.

о Таким образом, наше влияние и авторитетность сохраняются.

о С позиции норвежских профсоюзов придание статуса закона вместе с усилиями по увеличению численности и заключением новых коллективных договоров, является лучшим и более устойчивым решением в борьбе против социального демпинга, нежели установленный законом минимальный размер оплаты труда.

• **Минимальная заработная плата:**

Плюсы:

- Защита для тех, чья заработная плата ниже уровня в отрасли и сопоставимых профессиях.
- Важно во многих европейских странах, где право на ведение переговоров и позиция на переговорах не столь сильна, как в скандинавских странах.

Минусы:

- Установленная законом минимальная заработная плата может быстро стать для работодателей поводом для бездействия
- Уровень минимальной заработной платы превращается в максимальный предел
- Стороны не имеют равного влияния на ставки минимальной заработной платы, как на переговорах

Закон или тарифное соглашение?

• Законы

1. Принимаются политиками и являются базовой гарантией, обеспечивающей равные условия для «всего населения Норвегии». Они являются универсальными.
2. Тем не менее, они зависят от политического большинства - не всегда действующего в пользу работников.
3. Кроме того, придание статуса закона может потенциально ослабить стремление вступать в профсоюз. Какой тогда в этом смысл, если зарплату все равно устанавливает парламент?
4. Роль Фагфорбундет сводится к роли лоббиста, наравне со многими другими, там где мы в тарифных переговорах являемся прямой и решающей стороной.

• Тарифные соглашения

1. Переговоры ведутся между социальными партнерами
2. Это дает нам, как профсоюзу, непосредственное и более сильное влияние на их содержание / изменения / условия.
3. Тарифные соглашения могут содержать более выгодные положения, чем закон, и они дают нам возможность использовать методы борьбы при наличии разногласий.
4. Прямые переговоры о заработной плате и условиях труда между работодателями и работниками, также могут быть важной площадкой для развития диалога и взаимопонимания между социальными партнерами, что является важной характеристикой и фактором успеха норвежской модели.
5. Накладывает ответственность на стороны по отношению друг к другу и остальных в экономическом развитии.
6. Возможно, работодатели станут более серьезными, если им придется вести переговоры о зарплате лицом к лицу с нами – профработниками, представляющими интересы их сотрудников? Переговоры позволяют нам также учесть и другие факторы, такие как необходимость реформы компетенций в целях обезопасить наших членов в связи с переходом производства на более современные и экологичные технологии; усиление прав в связи с декретным отпуском и рождением ребенка для обоих родителей; организация рабочего времени и надбавка за работу вечером, ночью и в выходные.

Это только некоторые вопросы, над которыми мы работаем в рамках выгодной договорной системы в Норвегии.

Спасибо за внимание!