



**ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ**

**МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ**

**GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS**

**INTERNATIONAL
ORGANIZATION**

**CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS**

**ORGANISATION
INTERNATIONALE**

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В НОМЕРЕ:

- **Вести из национальных профцентров и отраслевых профобъединений**
- **Георгий СТОЛЯРЕНКО.
Один за всех и все за одного**
- **Анализ законодательства стран СНГ об особенностях регулирования труда работников в возрасте до 18 лет**
- **В профсоюзах Норвегии**
- **Рассказываем
о Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы**

24 / 2007

ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

**ГОД МОЛОДЁЖИ – ГОД ТВОРЧЕСТВА
И ВДОХНОВЕНИЯ**

В Азербайджанской Республике 2007 год объявлен Годом молодёжи. Профсоюзы Азербайджана с удовлетворением откликнулись на этот призыв и привнесли свои мероприятия в обширную программу действий в стране.

Ведь образ жизни, нравственные устои, производственные отношения, образовательные процессы и развитие творческих способностей молодёжи всегда были и остаются в центре внимания самой массовой организации работников.

Вот и на этот раз в дни проводимой Конфедерацией профсоюзов Азербайджана Декады молодёжи под девизом: “Славлю тебя, родной Азербайджан!” весь творческий кадровый потенциал профсоюзов, очаги культуры и спорта дали возможность юношам и девушкам показать свои таланты и созидательное мастерство.

Насыщенные дни Декады продемонстрировали не только

заинтересованное отношение молодого поколения к национальной и мировой культуре, к искусству и спорту, а также уровень её самодостаточности, способности к самовыражению. Культработниками и наставниками молодёжи были проявлены особые старания в возрождении и активном использовании апробированных, но уже основательно подзабытых форм и методов клубной работы с массами. Всё это ожило в рамках Декады и было с благодарностью воспринято молодёжью.

В рамках Декады проведено множество интересных встреч – диспутов, интеллектуально-познавательных игр, представлений и других мероприятий. Запомнились своей яркостью и самобытностью концерты, литературно-музыкальные композиции, спектакли самодеятельных коллективов, выставки художников-любителей и юных дарований, декоративно-прикладного искусства, спортивные состязания.

Молодёжь охотно исполняла произведения из песенного наследия знаменитых Узеира Гаджибекова, Тофика Кулиева, Рашида Бейбутова, Муслима Магомаева, Арифа Меликова, Александры Пахмутовой, Раймонда Паулса и др.

Афиша Декады извещала и о выставке художников и мастеров декоративно-прикладного искусства, которую открыл Дворец культуры Республиканского комитета профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности. Старейшая любительская студия уже полвека приобщает молодёжь к творчеству, и ею бесценно руководит художник **Гаджирза Меликов**. Кстати, он сам посещал эту студию с шестилетнего возраста. Сегодня мастер отдаёт весь опыт и знания учёбе и воспитанию молодых художников, их рисунки о труде, спорте, красотах родного края были выставлены на выставке «Юность сегодня».

Удачно вписалась в программу Декады акция «Молодёжь

голосует за здоровый образ жизни». Организовали её культработники Мардакянского Дворца культуры в пригороде Баку. Встреча за круглым столом собрала девушек и юношей одного из рабочих районов столицы Азербайджана. К ним пришли в гости и ответили на множество вопросов представители обществственности, районной власти, работники правоохранительных органов. Состоялся содержательный разговор о месте молодёжи в строительстве независимого государства, о проблемах молодых и о путях их решения.

Проведенная азербайджанскими профсоюзами Декада подняла на новый, более высокий, уровень всю многообразную работу дворцов и домов культуры отраслевых комитетов профсоюзов по пропаганде здорового образа жизни среди молодёжи, по приобщению её к ценностям отечественной и мировой культуры.

***Хошгадам Багирова,**
специалист КПА*

◆ УКРАИНА

ДРУЖБА, ПРОВЕРЕННАЯ ВРЕМЕНЕМ

В столице украинского Донбасса прошла праздничная встреча, посвященная 15-й годовщине международного сотрудничества между профсоюзами образования и науки Москвы и Донетчины. В ней также приняли участие коллеги из города Бохума (Германия).

Актовый зал Донецкого областного Дворца детского и

юношеского творчества давно не видел такого съезда гостей, говорящих на русском, украинском и немецком языках. Но все, собравшиеся здесь, понимали друг друга с полуслова. Друзей, которых вот уже полтора десятка лет скрепляют узы дружбы и партнерства, объединял один язык – профсоюзный.

По-родственному, с хлебом-солью встречали дончане коллег – членов делегации Московской городской организации отраслевого профсоюза во главе с первым заместителем председателя **Мариной Ивановой**, профсоюзных посланцев из немецкого города-побратима Бохума с их лидером **Манфредом Дикенброкком**. Не были обделены вниманием приехавшие в Донецк представители ряда региональных отраслевых профсоюзов Украины.

Встреча проходила тепло и непринужденно, как водится у единомышленников. Открывая её, председатель областной профорганизации работников образования и науки **Ася Горшкова** неслучайно сравнила трехсторонний профсоюзный союз с геометрической фигурой – равнобедренным треугольником, у которого все стороны равны.

С годами такой партнёрский альянс цементируется практическими наработками, которые рождаются в совместном творчестве. Отношения активно развиваются по разным направлениям: совместное обучение профактива, взаимные контакты с различными категориями членов профсоюза, обмен опытом работы, информацией.

Главное – научить друг друга тому, что есть интересного и полезного. Дончане, например, взяли на вооружение опыт моск-

вичей по организации основы конкурсной системы – проведение смотров на лучшего профлидера, студенческого вожака, конкурса на лучшую информационную работу в первичках. Адаптировали его применительно к своим возможностям. А когда программа развития информационного профсоюзного пространства была принята, поделились такой разработкой с российскими коллегами.

У Донецкого обкома налажены тесные контакты с профсоюзом воспитания и науки Германии, который также находится в орбите трехстороннего Договора о дружбе и сотрудничестве. В системе профсоюзного треугольника проводятся совместные научно-практические конференции, последняя из которых – по Болонскому процессу.

В этот памятный день коллеги говорили не только о знаковых моментах 15-летнего профсоюзного сотрудничества, но и в торжественной обстановке отметили тех, кто стоял у истоков международных связей, крепил их основу. Большая группа профсоюзных работников трёх стран была отмечена профсоюзными наградами, учрежденными Донецкой областной и Московской городской отраслевыми профорганизациями.

В ЕДИНСТВЕ И СПЛОЧЕННОСТИ – ЗА СТАБИЛЬНОСТЬ И ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ ЧЕЛОВЕКА!

Под таким девизом прошли
Всекрымские сборы председа-

телей первичных организаций,
организованные Федерацией

независимых профсоюзов Крыма.

Этот представительный форум вызвали те же причины, которые побудили Федерацию профсоюзов Украины объявить 2007 год Годом первичной профсоюзной организации и Годом борьбы с несчастными случаями на производстве. Уровень жизни народа, несмотря на некоторые положительные тенденции в экономике Крыма, вызванные в том числе и усилиями профсоюзов, продолжает падать. В числе бедных сегодня уже не только слабозащищенные группы населения – многодетные семьи, инвалиды, пенсионеры, но и работающие граждане.

Вызывает тревогу и опасность труда. По имеющимся данным, производственный травматизм ежегодно уносит 80 жизней крымчан. Причём значительное количество производственных травм просто скрывается работодателями от расследования и учета. Растёт профессиональная заболеваемость, инвалидность из-за трудовых увечий.

Профсоюзы, следуя своим целям и задачам, Программе действий “Человеку труда – достойную жизнь!”, стараются противостоять нарастающим негативным явлениям, борясь за соблюдение социальных гарантий, заложенных в действующее законодательство, всё чаще выступая единым фронтом, поддерживая каждое свое звено, и прежде всего первичное, от эффективности работы которого очень многое зависит.

Показателен пример профкома ОАО “Джанкойский машиностроительный завод”, который своими грамотными действиями предотвратил попытку руководства предприятия изменить существующие условия труда, отправить коллектив в отпуск без сохранения заработной платы.

Федерация в течение последних двух лет трижды инициировала рассмотрение на Республиканском совете социального партнерства и на Республиканском общественно-экономическом совете проблем, связанных с положением на селе. В результате, по данным Госкомстата, в Автономной республике Крым среднемесячная зарплата работников сельского хозяйства за январь–июнь 2007 г. увеличилась по сравнению с соответствующим периодом 2006 г. на 32% при среднем росте по автономии – 24,7%.

Совместная работа специалистов Федерации по охране труда с участием председателей первичных профорганизаций и представителей Госгорпромнадзора по обследованию акционерных обществ “Крымский содовый завод”, “Крымский титан”, “Таврия-Авто” способствовала улучшению условий труда более 8 тыс. работающих.

Проведённые сборы первичек стали и своеобразным методом обучения профактива республики, обменом опытом профсоюзной работы, помогающим острее ощутить единство рядов, солидарность устремлений.

◆ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

СЕМИНАР ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ

Семинар на тему “Стратегическое планирование деятельности профсоюзов”, модератором которого выступил **Андрей Мрост** – представитель Международной конфедерации профсоюзов (МКП) в странах СНГ, прошёл 11–12 ноября 2007 г. в Алма-Ате. Участниками семинара были члены Исполкома Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

Развернулась заинтересованная и неформальная дискуссия об основных функциях профсоюзов, о проблемах, которые стоят перед представителями трудящихся, а также о главных направлениях деятельности по их решению.

Состоялась презентация доклада А. Мроста “Профсоюзы СНГ в XXI веке: проблемы, задачи, вызовы”.

В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

16 ноября в Доме правительства в Астане состоялось заседание Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнёрству и урегулированию социальных и трудовых отношений. Вел заседание заместитель премьер-министра Республики Казахстан **Умирзак Шукеев**.

В заседании участвовала группа представителей Федерации профсоюзов во главе с председателем Федерации **Сиязбеком Мукашевым**.

Утвержден перечень отраслей, в которых создаются трёх- и двусторонние комиссии как постоянно действующие органы по обеспечению согласования интересов сторон социального партнёрства путём проведения консультаций и переговоров, заключения тарифных соглашений.

По докладу Министерства

труда и социальной защиты населения Республики Казахстан рассмотрен вопрос о развитии профессиональной пенсионной системы. Комиссия поручила республиканским объединениям работников и работодателей, в рамках работы по повышению корпоративной и социальной ответственности, в течение 2008 г. сделать необходимые расчеты в части стимулирования уплаты добровольных профессиональных пенсионных взносов работников, занятых на тяжелых и вредных условиях труда.

Заслушан также отчет Ассоциации горно-металлургической промышленности и отраслевого профсоюза о проводимой работе по методике расчёта минимальных стандартов оплаты труда (МСОТ) в горно-металлургической отрасли.

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

ВСТРЕЧА С ПРЕЗИДЕНТОМ

Во время официальной встречи председатель Федерации профсоюзов Беларуси **Леонид Козик** проинформировал Президента Республики Беларусь **Александра Лукашенко** о ситуации в профсоюзном движении мира, СНГ и страны, а также об актуальных вопросах деятельности ФПБ.

Профсоюзные комитеты предприятий, организаций, учреждений строго следят за соблюдением трудовых и социально-экономических интересов трудящихся, отметил Л. Козик. Основное внимание уделяется неукоснительному выполнению норм трудового законодательства, вопросам охраны труда, своевременной выплаты заработной платы.

Лидер национального профцентра сообщил главе государства о том, что Федерация профсоюзов организовала массовую разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам экономии и бережливости: проводится республиканское соревнование за лучшие показатели по обеспечению экономии энергоресурсов, по применению энергосберегающих технологий.

Л. Козик затронул тему оздоровления населения Беларуси. Профсоюзные здравницы адаптировались к новым условиям, продиктованным реформой санаторно-курортной системы, и работают рентабельно. При этом расширяются возможности лечения и отдыха для всех категорий граждан. По словам

Л. Козика, оздоровительный отдых в Беларуси становится всё более популярным. Это связано во многом с качеством медицинского обслуживания, а также с его относительно невысокой стоимостью. В 2007 г. 40% путевок оздоровительными учреждениями ФПБ было продано иностранным гражданам.

На встрече также обсуждалась тема детского оздоровления. В 2007 г. в летних лагерях отдохнули более 440 тыс. детей. Все желающие имели возможность направить ребенка в загородный либо школьный оздоровительный лагерь. Вместе с тем Л. Козик привлек внимание Президента к тому, что некоторые постановления правительства не способствуют развитию системы детского оздоровления. В частности, это касается вопросов работы детских учреждений в осенне-зимний период. Председатель ФПБ отметил, что средние расходы на содержание одного объекта в межсезонье составляют 12–14 млн. руб. Профсоюзные органы (имеющие на балансе десятки летних лагерей) не осуществляют хозяйственную деятельность и, следовательно, не имеют средств для их содержания в этот период. Глава государства заметил, что такое положение дел должно быть исправлено и предложил подготовить подробную информацию по данной ситуации.

Лидер национального профцентра сообщил главе государ-

ства о проводимой ФПБ реконструкции спортивных, санаторных, туристских объектов. Президент А. Лукашенко одобрил

работу Федерации профсоюзов Беларуси.

На встрече рассматривались и другие вопросы.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЛЁТ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЁЖИ

С 5 по 10 ноября в Беларуси по инициативе ФПБ прошёл Международный слёт работающей молодёжи, в котором приняли участие молодёжные профлидеры Беларуси, России и Украины. Торжественное открытие состоялось в офисе национального профцентра.

Участников слёта приветствовал председатель ФПБ **Леонид Козик**. Молодёжные профлидеры посетили Национальную библиотеку Беларуси, мемориальный комплекс “Курган Славы”, Республиканский дворец культуры профсоюзов и спортивно-оздоровительные базы ФПБ.

Три проведённых на базе под Минском дня запомнились его участникам полезными тренингами по подготовке профсоюзных PR-мероприятий и подбору персонала для работы в профсоюзах, по ведению переговоров с нанимателями. Разбившись на группы, участники слёта обсуждали и выработывали общую стратегию по решению вопросов молодёжной политики профсоюзов, жилищной проблемы и молодёжной безработицы, мотивации молодых в профсоюзе, по организации их досуга.

По прибытии в Новополоцк участники слёта ознакомились с

ОАО “Нафтан”. Встреча с активом профсоюзного комитета и знакомство с социальной инфраструктурой помогли составить общую картину. Большое впечатление на гостей произвёл коллективный договор, действующий на предприятии. “Хотелось бы многое перенять, – сказал председатель профкома Александровской дистанции пути Московско-Курского отделения железной дороги **Алексей Спасибкин**. – В ближайшее время обязательно выйду с предложением ввести кое-что из “подсмотренного”.

Под руководством главного специалиста Отдела международной работы аппарата Совета ФПБ **Антон Галыни** прошёл круглый стол на тему молодёжного сотрудничества в международной сфере. Профсоюзные лидеры посетили предприятие “Полимир-Агро”, где также встретились с молодыми работниками и ознакомились с работой сельскохозяйственных объектов.

По завершении слёта его участники приняли “Обращение к национальным профцентрам и отраслевым профсоюзам”, которое содержит в себе много предложений по поддержке работающей молодёжи. Речь идёт, в частности, о работе по созданию в профорганизациях различных

уровней молодёжных формирований, о включении в колдоговоры положений, направленных на повышение уровня социально-экономических гарантий для молодёжи. Подчеркивается зна-

чение подготовки и обучения молодёжного профсоюзного актива, для чего предлагается в полной мере использовать возможности профсоюзных учебных заведений.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ПРОФСОЮЗЫ

В Москве 22 ноября 2007 г. в Академии труда и социальных отношений состоялось заседание Дискуссионного клуба ФНПР по вопросам повышения эффективности работы гендерных комиссий.

На заседании присутствовали представители членских профсоюзных организаций ФНПР – председатели и члены гендерных комиссий, научные работники, изучающие гендерные проблемы, сотрудники международных организаций, имеющие опыт работы в данном направлении. Открыла семинар заместитель председателя ФНПР **Татьяна Фролова**. Она так сформулировала цель дискуссии: рассмотреть состояние гендерного равенства в современном российском обществе, проанализировать результаты работы в этой области, а также обсудить

перспективы сотрудничества профсоюзов с международными, российскими организациями по вопросам равноправия.

Проректор Высшей школы экономики **Сергей Рошин** рассмотрел в своем выступлении вопросы комплексного изучения гендерной проблематики мужской и женской групп.

С докладом о работе отраслевой Комиссии по вопросам гендерного равенства доложила **Людмила Найдёнова** – ведущий специалист Службы социально-экономической защиты профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

Выступающие ответили на вопросы участников заседания.

Присутствующим были выданы содержательные и полезные информационные материалы.

◆ **КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ**

ЧЕСТЬ ПО ЗАСЛУГАМ

В октябре 2007 г. состоялось награждение большой группы работников торговли, обще-

ственного питания и сферы услуг столицы России различными наградами правительства

Москвы. В числе удостоенных высоких знаков отличия немало и наших коллег-профсоюзников.

В связи с 50-летием горкома профсоюза работников торговли, общественного питания и потребкооперации города Москвы почетной грамотой Департамента потребительского рынка и услуг г. Москвы награждена председатель профсоюза работников торговли, общественного питания и потребкооперации г. Москвы **Татьяна Крылова**.

За многолетний добросовестный труд в системе потребительского рынка и услуг

г. Москвы знаками Департамента награждены председатель Конфедерации профсоюзов работников торговли, общественного питания, потребкооперации и различных форм предпринимательства **Валентина Митрофанова** и председатель профсоюзного комитета ОАО "Универмаг "Москва" **Ольга Бендина**, которая является также председателем Ревизионной комиссии Конфедерации.

Сердечно поздравляем награжденных и желаем нашим соратницам доброго здоровья и новых свершений на ниве служения людям труда!

◆ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

ЗАЩИЩАТЬ ГРАЖДАНСКИЙ ПЕРСОНАЛ, СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ ПРОФСТРУКТУРУ

В Москве 14 ноября 2007 г. прошло заседание Совета Федерации профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России, на котором был рассмотрен вопрос "О повышении роли профсоюзов в социальной защите гражданского персонала и совершенствовании профсоюзной структуры в Вооруженных Силах".

На заседание Совета Федерации прибыли представители профорганов военных округов, флотов, войсковых соединений, крупных предприятий и учреждений. В заседании приняли участие статс-секретарь – заместитель министра обороны

РФ генерал армии **Николай Панков**, руководители главных управлений и служб Минобороны.

Председатель Федерации профсоюзов ВС России **Николай Калмыков** значительное внимание в своём докладе уделил социально-экономическому положению гражданского персонала Вооруженных Сил. Он подчеркнул, что за последние годы эта категория работников силовых структур стала самой низкооплачиваемой в бюджетной сфере. Данный факт подтвердили комитеты Государственной Думы по обороне и по труду и социальной политике при про-

ведении 20 февраля 2007 г. круглого стола по проблемам гражданского персонала силовых ведомств.

Так, средняя зарплата в воинских частях в первом полугодии 2007 г. составила 5725 руб., что почти в два раза ниже размера средней зарплаты в Российской Федерации (12457 руб.).

Далее Н. Калмыков доложил Совету, какие меры предпринимали в этот период профсоюзы видов и родов войск Вооруженных Сил РФ по защите законных трудовых и социально-экономических прав и интересов гражданского персонала. Также докладчик предложил варианты совершенствования профсоюзной структуры в Вооруженных Силах, чтобы, объединив усилия, более эффективно осуществлять свою защитную деятельность, в том числе и по вопросам достойной оплаты труда гражданского персонала.

Выступающие высказывали тревогу в связи с отдельными решениям Правительства РФ по увеличению заработной платы гражданскому персоналу воинских частей, которые не выдерживают никакой критики и привели к такому бедственному положению людей, работающих в Минобороны.

По мнению участников заседания Совета, устранение сложившейся диспропорции в уровнях оплаты труда различных категорий работников бюджетной сферы возможно при условии единовременного повыше-

ния оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Минобороны России в 1,5–2 раза за счет увеличения расходов федерального бюджета.

Выступивший в прениях по докладу генерал армии Н. Панков сказал, что Министерство обороны усилило внимание к социальному положению гражданского персонала. Так, в 2009 г. предусмотрено введение в Минобороны новой системы оплаты труда рабочих и служащих. В настоящее время проводится с участием профсоюзов работа по подготовке стратегии социального развития Вооруженных Сил России на период до 2016 г., где мероприятия по совершенствованию оплаты труда гражданского персонала будут представлены отдельным разделом.

По итогам заседания Совета Федерации принято постановление, в котором намечены совместные мероприятия Минобороны РФ и Федерации профсоюзов ВС России по улучшению социально-экономического положения лиц гражданского персонала Вооруженных Сил.

Кроме того, Советом принято принципиальное решение по реформированию организационной структуры Федерации профсоюзов и по созданию в Минобороны России единого профсоюза вместо действующих шести самостоятельных профсоюзов в видах и родах войск Вооруженных Сил РФ.

ОДИН ЗА ВСЕХ И ВСЕ ЗА ОДНОГО

*Георгий СТОЛЯРЕНКО,
председатель МКПРВТ*

Основным направлением своей деятельности Международная конфедерация профсоюзов работников водного транспорта всегда считала оказание практической помощи членским организациям в случае необходимости и при любой возможности.

Это задача осуществляется реализацией Основных направлений деятельности Конфедерации, решений Исполкома, организацией и проведением семинаров и конференций, направлением писем, обращений в адрес властных структур, работодателей.

В повседневной жизни это делается с помощью консультаций, предоставления различной информации, в живом общении с профлидерами и активом при встречах, участии в мероприятиях членских организаций, таких, как пленумы, съезды, торжественные и юбилейные собрания.

Все наши действия всегда согласовывались с теми членскими организациями, чьи интересы мы защищали. Постепенно из года в год у нас выстраивалась определенная система форм и методов работы и отношений, которая в настоящих условиях отвечает общим требованиям

членских организаций и встраивается в общее профдвижение как в регионе, так и на международном уровне.

Конфедерация неоднократно обращалась с призывами к властям, работодателям, международным и другим организациям с целью поддержки требований трудящихся стран нашего региона, входящих в нашу семью профсоюзов.

В 2004 г. МКПРВТ поддержала в своем письме Общероссийскую акцию профсоюзов по защите социально-экономических интересов трудящихся. В 2005 г. ею поддержана Общероссийская акция протеста профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства. Мы протестовали тогда против роста цен на топливо.

31 января 2006 г. Всеобщая конфедерация профсоюзов (ВКП) и десять международных объединений, включая нашу Конфедерацию, направили письмо Президенту Украины, Председателю Верховной Рады, Премьер-министру страны о поддержке Федерации профсоюзов Украины в связи с её конфликтом с Кабинетом министров по

вопросам нарушения конституционных прав трудящихся.

Реализуя решения III съезда МКПРВТ, указы и предложения его участников, Конфедерация направила в парламенты и правительства стран СНГ Резолюцию съезда “О социально-экономическом положении моряков и речников” и Обращение об ускорении ратификации модельного закона “Об особенностях регулирования труда моряков”. Были получены ответы от правительств и парламентов Украины, России и Казахстана. О принимаемых мерах сообщено заинтересованным организациям, входящим в МКПРВТ.

И всё это – только часть многочисленных обращений МКПРВТ к властям и бизнесу в поддержку законных требований трудящихся водного транспорта. Мы пытаемся в различных формах донести до партнеров профсоюзов по переговорам тот непреложный факт, что социальная ответственность как государственных чиновников, так и бизнеса является важнейшей составной частью цивилизованного развития любой суверенной страны нашего региона.

Используя своё членство в ВКП, представители Конфедерации участвовали во многих проводимых ею мероприятиях, в том числе в работе постоянных комиссий ВКП по защите социально-экономических интересов трудящихся, по правовым вопросам, охране здоровья, труда и окружающей среды, по вопросам трудящихся женщины, гуманитарным и другим проблемам.

Работники МКПРВТ совместно с представителями членских организаций участвовали в разработке законодательных, нормативных актов, модельных законов и соглашений, международных конвенций и рекомендаций, других документов, касающихся условий труда, быта и отдыха работников водного транспорта, регулирования заёмного труда и миграции.

Нами были внесены предложения в “Концепцию согласованной транспортной политики государств – участников СНГ на период до 2010 года”. Прежде всего, они касались включения в неё вопросов развития социальной сферы, формирования общего рынка труда и занятости на транспорте стран Содружества. Кроме того, были даны предложения в проекты ряда правовых актов, в том числе “О прожиточном минимуме (минимальном потребительском бюджете)” и др.

Придавая большое значение совместным с ВКП акциям, Конфедерация и входящие в неё профсоюзы в первую очередь проводят самостоятельную работу, направленную на выполнение законных требований работников водного транспорта.

На каждом заседании Исполкома заслушиваются сообщения руководителей профсоюзов о состоянии дел в организациях и о возможном участии МКПРВТ в оказании той или иной практической помощи. Но в критическом плане можно признать, что не так уж много нами обсуждалось и принималось мер по конкретным вопросам. Одна-

ко тем не менее все они вносили вклад в общее профсоюзное дело, и принимаемые решения в основном выполнялись.

На наш взгляд, позитивным является тот факт, что мы старались разнообразить места, где заседает наш Исполком. Так, заседания проводились в Украине, Грузии, Азербайджане, России и Литве.

Аппарат МКПРВТ оперативно реагирует на поступающие с мест обращения и выдаёт необходимые консультации, проводит соответствующую аналитическую работу в помощь входящим профсоюзам. Так, на примере коллективного договора Новороссийского морского пароходства были выработаны рекомендации, популяризирующие большую работу, проведённую первичной профсоюзной организацией ОАО «Новошип» под руководством **Н. Попова**.

Сделано многое, но далеко не всё. Недостаточно внимания уделялось охране труда. На судах и в портах пока ещё гибнут люди, растёт травматизм. Нам кажется, что этим чрезвычайно важным вопросам в будущем надо уделить как можно больше внимания, подключая к ним власти, бизнес, международные организации. Реагируя на продолжающиеся пиратские нападения на суда, мы написали письмо в ООН, предлагая конкретные меры по борьбе с этим явлением. Но этого, конечно, недостаточно для развертывания целенаправленной совместной кампании по ликвидации этого пережитка Средневековья.

По инициативе МКПРВТ и с участием входящих в неё профсоюзов проведена подготовительная работа по созданию профсоюзной инспекции судов в нашем регионе под лозунгом: «Ни одного порта без профсоюзной инспекции». Была создана рабочая группа, которая провела два заседания по этому вопросу, но конкретная работа по разному, в том числе и объективным, причинам, к сожалению, оттягивается и переносится на поздние сроки. Между тем это было бы большим подспорьем и хорошей защитой моряков, не говоря уже о том, что повысилась бы авторитет как каждого входящего в Конфедерацию морского профсоюза, так и самой Конфедерации.

Тем не менее, на наш взгляд, эту работу следует продолжить.

Постепенно набирает силу, крепнет братская солидарность трудящихся водного транспорта в регионе.

В первую очередь, этому способствовали конкретные действия входящих в Конфедерацию и ассоциированных профсоюзов. Однако возрастала роль и самой МКПРВТ, которая, по просьбам членских организаций, решительно добивалась успешного для членов профсоюзов завершения той или иной акции, помогала в чрезвычайных ситуациях.

Акции, организованные Российским профсоюзом докеров, письма-протесты со стороны МКПРВТ и других входящих в неё профсоюзов смогли помочь первичной профсоюзной орга-

низации докеров ОАО “Новороссийский морской торговый порт” защититься от противоправных действий работников УВД г. Новороссийска.

По поводу грубой расправы над профсоюзным лидером Калининградского морского торгового порта **Михаилом Чесалиным** МКПРВТ обращалась во многие инстанции. В ответных письмах от правительства, прокуратуры Калининградской области руководство Конфедерации получило их заверения в том, что ими уделяется особое внимание контролю за ходом расследования данного преступления.

Будем надеяться, что благодаря активной позиции профсоюзов преступники не уйдут от заслуженного возмездия.

Наша солидарность распространяется и за пределы региона. Так, нами был направлен решительный протест властям Никарагуа по поводу жестокого убийства профсоюзного руководителя докеров, нашего коллеги **Педро Заморы**. Делегаты прошедшего в октябре 2007 г. съезда поддержат инициативу МКПРВТ о принятии специального документа с требованием о суровом наказании заказчиков и исполнителей этого убийства.

Принцип “Один за всех и все за одного!” давно принят на вооружение входящих в Конфедерацию профсоюзов, и это положение реализуется и по отношению к отдельным членам профсоюзов. Благодаря вмешательству Конфедерации и её членских организаций не раз

удавалось выручать из беды членов профсоюзов и, прежде всего, моряков.

В нашей отрасли, да и в странах СНГ, помнят историю с экипажем танкера “Африкан прайд”. В освобождении из тюрьмы этого экипажа приняли участие многие стороны, но важно было поднять на это дело общественность. Главную роль в проведенной акции сыграл Российский профсоюз моряков. Однако и МКПРВТ, и другие профсоюзы, входящие в неё, не остались в стороне: Конфедерация организовала сбор подписей председателей всех входящих в неё профсоюзов моряков и докеров России, а также Грузинского профсоюза моряков под письмом с требованием освобождения экипажа, адресованным министру иностранных дел России **Сергею Лаврову**.

В 2006 г. с участием МКПРВТ благополучно были решены вопросы освобождения властями Гвинеи российского танкера “Лучегорск”, вызволения из тюрьмы турецкой части Кипра членов экипажа теплохода “Скай Си”.

Однако, если откровенно сказать, всё, что сделано, составляет лишь малую часть потенциальных возможностей объединенных в Конфедерацию профсоюзов.

Транспорт – это кровеносная система взаимосвязей в современном мире, вступившем в реальную рыночную экономику. Профсоюзы транспортников могут диктовать свои справедливые и разумные требования по защите интересов трудящихся,

удерживая мир в равновесии и давая по рукам тем, кто из-за своей алчности готов создать обстановку, чреватую социальными взрывами.

Но для этого профсоюзы транспортников должны иметь признанный авторитет и способность активного воздействия на любые факты нарушения их прав и прав членов профсоюза. Это возможно только при высоком уровне единства профсоюзов, их сплоченности и умения быть консолидированными.

Какие-то самые первые шаги уже начали делаться в направлении единства транспортных профсоюзов.

В Украине и России созданы профобъединения транспортных профсоюзов. Руководители международных объединений этих профсоюзов (МОПов) периодически встречаются, проводят совместные семинары и конференции, осуществляется обмен опытом работы, согласуются позиции, планы на будущее. В организационном плане, при активном участии нашей Конфедерации, создана Ассоциация МОПов водников, автомобилистов и железнодорожников. МКПРВТ в очередной раз пролонгировала Договор о сотрудничестве с МОПом нефтяников. Но этого явно недостаточно, тем более что пока в профсоюзах водного транспорта в некоторых странах нет единства. Такое положение надо коренным образом менять. Это не просто пожелание, а необходимость времени, да и самой природы профсоюзов.

В современной экономике различные отрасли, отдельные виды промышленности и транспорта сливаются, объединяются в рамках международных корпораций. У профсоюзов появляется проблема: найти своего социального партнера, собственника предприятий, на которых трудятся члены профсоюза. Иногда оказывается, что собственник находится за пределами нашего региона. Появляется насущная необходимость работать с коллегами из других стран, отстаивать интересы своих трудящихся, с тем чтобы условия и оплата их труда были соизмеримы с существующими в тех странах.

Исходя из этого, МКПРВТ поддерживает контакты и рабочее взаимодействие с Международной федерацией транспортных рабочих (МФТ), а также Европейской федерацией работников транспорта (ЕФТ).

Не всегда отмечается полное единство взглядов наших организаций, не всегда опыт коллег и предлагаемые решения в полной мере подходят нам. Но наши разногласия чаще всего носят тактический характер.

В основном же, признавая огромный авторитет МФТ, имеющей более чем столетнюю историю демократической, антифашистской, массовой организации, наша Конфедерация поддерживает её генеральную линию. В стратегическом плане мы всегда были союзниками, и все членские организации МКПРВТ это приветствуют, ибо это умножает наши силы.

АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СТРАН СНГ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

Международно-правовые акты в области регулирования труда несовершеннолетних, возникшие в начале XX века, к настоящему времени представляют собой систему международного законодательства, направленного на регулирование их правового статуса в области трудовых отношений.

Рассмотрением вопросов, относящихся к правам несовершеннолетних, занимаются многие специализированные учреждения системы ООН. Среди них особо следует отметить Международную организацию труда (МОТ).

Прежде всего это конвенции МОТ, устанавливающие минимальный возраст для найма детей и подростков на различные виды работ.

Так, конвенции МОТ № 7 (1920 г.), № 58 (1936 г.) о минимальном возрасте допуска детей на работу в море предусматривают, что дети моложе 15 лет не могут быть заняты или работать на борту судов, кроме тех, на которых заняты члены только одной семьи. Национальные законы или правила могут предусмотреть для детей не моложе 14 лет выдачу удостоверений, разрешающих им быть нанятыми в случае, если школьная или иная компетентная власть, указанная законами и правилами, убедится после должного учёта здоровья и физического развития ребенка в том, что такая работа отвечает интересам ребенка.

Согласно Конвенции МОТ № 60 (1937 г.) о возрасте приема детей на непромышленные работы, национальные законы или правила должны установить количество часов в день, в течение которых дети, возраст которых превышает 14 лет, могут быть заняты на легких работах, а также определить возраст для допуска молодежи и подростков к любой работе, которая по своему характеру или по условиям, в которых она производится, является опасной для жизни, здоровья или нравственности лиц, связанных с ней.

В соответствии с международно-признанными нормативами минимальный возраст приёма на работу должен быть установлен в 15 лет.

Развивающиеся страны могут установить более низкий минимальный возраст – 14 лет в том случае, если уровень экономического развития этих стран делает выполнение более высокого норматива невозможным. Однако страны, которые устанавливают минимальный возраст на пониженном уровне, должны стараться изменить условия в лучшую сторону с тем, чтобы они могли отвечать более высокому нормативу.

Государство должно предоставлять возможность для обучения всем детям, независимо от экономических условий. Более того, такое обучение должно быть обязательным для стран, помимо того, что они должны устанавливать минимальный возраст.

Аналогичные нормы содержатся в конвенциях МОТ о минимальном возрасте для приёма на работу № 138 (1973 г.); на работу в сельском хозяйстве № 10 (1921 г.); в промышленности № 59 (1937 г.), в качестве грузчиков угля или кочегаров на флоте № 15 (1921 г.), в качестве рыбаков № 112 (1959 г.).

МОТ признала, что использование детского труда вызвано в первую очередь бедностью и кардинальное решение этой проблемы связано с устойчивым экономическим ростом, который ведет к социальному прогрессу, в частности к получению общего образования и преодолению бедности.

Эффективное искоренение наихудших форм использования детского труда требует незамедлительных и последовательных действий, а также ограждения детей от подобной работы и обеспечения их реабилитации и интеграции вместе с осознанием потребностей их семей.

Конвенция МОТ № 182 (1999 г.) о запрещении и немедленных мерах по искоренению крайних форм детского труда в качестве “крайних форм детского труда” включает: любые формы рабства или деятельности, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, продажа за долги; крепостное право, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительный или обязательный призыв детей в армию для участия их в вооруженных конфликтах; организация и предложение ребёнка для его использования: в проституции; производстве порнографической продукции или для порнографических выступлений; незаконной деятельности, особенно в производстве и сбыта наркотиков, как это определено в соответствующих международных договорах; работа, которая из-за своих особенностей, условий или обстоятельств может нанести вред здоровью, безопасности или морали ребенка.

Как подчеркивается в Конвенции № 138: (1973 г.) “каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приёма на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

При этом виды работ должны определяться национальными законами и правовыми актами или компетентными органами после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и наёмных работников”.

Наряду с актами МОТ, можно выделить иные международно-правовые акты. В частности, Европейская социальная хартия 1961 года (с изменениями 1991 года) предусматривает особое положение детей и подростков в сфере трудовых отношений. Она также установила минимальный возраст для приема на работу – 15 лет, за исключением случаев, когда дети заняты на определенного вида легких работах, не способных нанести ущерб их здоровью, нравственности или образованию.

Более высокий минимальный возраст для приема на работу предусматривается в отношении определенных видов занятий, которые считаются опасными и вредными для здоровья.

Запрещается привлечение лиц, на которых распространяется положение об обязательном обучении, к таким работам, которые лишают их возможности воспользоваться в полном объеме этим обучением.

Кроме того, установлены ограничения продолжительности рабочего дня для лиц в возрасте до 16 лет в соответствии с потребностями их развития и в том числе с их потребностями в профессиональной подготовке.

Закреплено право на справедливую оплату труда или на соответствующее пособие за молодыми трудящимися и учениками. Так, например, в Швеции детское пособие в размере 79 евро выплачивается ежемесячно до 16 лет всем детям и до 20 лет – студентам.

Время, затраченное подростками на профессиональную подготовку во время обычного рабочего дня, с согласия работодателя, рассматривается как часть рабочего дня. Предусматривается обеспечение специальной защиты от опасности физического и морального ущерба, которой подвергаются дети и подростки, и она прямо или косвенно связана с их работой.

Реформирование трудового законодательства стран СНГ в последние годы связывается с экономическими преобразованиями в этих государствах, обусловленными переходом к рыночной экономике.

Сегодня динамичность трудового права определяется не только экономическими факторами, но и технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, приобретающими в современных условиях глобальный характер.

Эти изменения вызвали появление новых видов труда и форм его организации, а также видов занятости и социально-трудовых отношений.

Особое влияние на содержание труда практически всех категорий работников, включая несовершеннолетних, оказывают новейшие технологии, важнейшее место среди них занимают информационно-телекоммуникационные.

Возрастающее влияние на развитие национального законодательства о труде во всех государствах Содружества оказывает процесс интернационализации и регионализации трудового права на основе международных правовых норм, содержащихся в пактах и конвенциях ООН о правах человека, в конвенциях и рекомендациях МОТ, в нормативных актах региональных организаций (Европейской социальной

хартии, Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств и др.).

Важное значение в совершенствовании трудового законодательства этих стран имела и Концепция модельного трудового кодекса, разработанная ВКП с участием членских организаций и принятая 9 декабря 2000 г. Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ. Она была использована (в той или иной части) при разработке новых трудовых кодексов России, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, Армении и при совершенствовании отдельных норм трудового законодательства других государств Содружества.

Особенности правовой регламентации труда работников в возрасте до 18 лет в трудовом законодательстве стран СНГ выражаются в установлении для них дополнительных государственных гарантий и льгот в трудовых отношениях, в создании благоприятных условий труда, защиты их прав и интересов.

Так, в соответствии с Конституцией Республики Молдова дети и молодёжь пользуются особой поддержкой в осуществлении своих прав. Эксплуатация несовершеннолетних, использование их на работах, наносящих вред здоровью или нравственности либо подвергающих опасности жизнь или нормальное развитие, запрещаются. Иные формы социального обеспечения детей и молодёжи устанавливаются законами.

Конституцией Республики Беларусь молодёжи гарантируется право на ее духовное и нравственное развитие, государство создает условия для полной занятости.

Конституции Азербайджана, Армении, Грузии, Казахстана, России гарантируют право каждого на свободный выбор труда.

Конституции Беларуси, Молдовы, Таджикистана, Туркменистана, Узбекистана, Украины закрепляют право на труд, право свободно распоряжаться своими способностями к труду; право выбирать род деятельности и профессию (Россия, Таджикистан); право на выбор рода занятий и места работы (Туркменистан); право на защиту от безработицы (Россия, Узбекистан).

В настоящее время трудовое законодательство большинства стран СНГ учитывает вышеназванные положения международных норм, регулирующих труд несовершеннолетних.

В частности, для них не только установлен ряд специальных гарантий и льгот, но они выделены, в соответствии с международными нормами, в число особых субъектов трудовых правоотношений.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Главнейшим фактором, определяющим содержание правовых норм, распространяемых только на несовершеннолетних, является возрастной критерий. Он наиболее четко проявляется в установлении начального возраста, дающего право работодателю (нанимателям) заключать трудовой договор при приёме на работу, то есть осуществлять их найм на работу.

Норматив, касающийся требования минимального возраста, практически относится к запрещению детского труда, с тем чтобы возраст для приема на работу соответствовал уровню, на котором происходит физическое, умственное и социальное развитие молодых людей.

В соответствии с трудовыми кодексами России, Беларуси, Армении, Кыргызстана, Казахстана, Грузии, Туркменистана, Молдовы, Узбекистана заключение трудовых договоров (приём на работу) допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет; в Азербайджане и Таджикистане – с лицами, достигшими 15 лет.

Вместе с тем законодатели установили ряд исключений из правил, снижая минимальный возраст при определенных условиях.

Так, в Молдове, Узбекистане заключение трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, допустимо с письменного согласия родителей или его законных представителей, при условии, что работа не причинит вред их здоровью, развитию, учебному процессу и профессиональной подготовке.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 63) лицо, достигшее 15 лет, вправе заключать трудовой договор для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, в случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления, в соответствии с федеральным законом, общеобразовательного учреждения.

В Кыргызстане, Беларуси, Армении лица, достигшие 15 лет, могут приниматься на работу в исключительных случаях, по согласованию с представительным органом работников организации либо с уполномоченным государственным органом в сфере труда.

В России и Казахстане допустимо заключение трудового договора и с лицом, не достигшим 14 лет, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию, с согласия одного из родителей (опекуна) и с разрешения органа опеки и попечительства.

В России трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указывается максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. В Казахстане, наряду с несовершеннолетним, трудовой договор должен подписываться одним из родителей, опекуном, попечителем или усыновителем.

На наш взгляд, трудовой договор во всех без исключения случаях должен подписываться несовершеннолетним. Это явится одной из гарантий добровольного заключения трудового договора.

Трудовой кодекс Грузии позволяет заключать трудовой договор с лицом в возрасте до 14 лет в сфере спорта, искусства и культуры, а также на выполнение рекламных работ.

На основании трудовых кодексов Азербайджана, Таджикистана, Кыргызстана и России, КЗоТа Туркменистана допускается прием на работу с согласия родителей (опекуна, попечителя) или заменяющих

их лиц, учащихся средних общеобразовательных школ, профессиональных школ, лицеев и средних специальных учебных заведений, достигших 14 лет, для выполнения легких работ без ущерба здоровью и не нарушающих процесса обучения (в свободное от уроков время). В России в этом случае требуется еще согласие органа опеки и попечительства.

Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление). Кроме того, в названных государствах, кроме России, родители (опекун, попечитель), наряду с несовершеннолетним, подписывают трудовой договор.

Таким образом, страны СНГ изменили правила о допустимом возрасте приема на работу, приведя национальное законодательство в соответствие с требованиями ст. 2 Конвенции МОТ № 138 (1973 г.) о минимальном возрасте для приема на работу, согласно которой он не может быть ниже возраста получения обязательного школьного образования или ниже 15 лет.

Трудовой договор

Важным моментом в обеспечении прав лиц, не достигших 18 лет, является трудовой договор и его содержание. Он является главной формой реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду и выступает в роли юридического основания возникновения трудовых правоотношений, трудовых прав и обязанностей сторон.

В кодексах стран Содружества содержится, как правило, определение (понятие) трудового договора.

Так, согласно ст. 56 ТК РФ, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Аналогичные определения содержится в ТК Казахстана (ст. 1).

В соответствии с ТК Беларуси (ст. 1) трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Трудовой договор устанавливает конкретные условия труда каждого работника, тем самым индивидуализируя трудовые отношения. Совокупность условий трудового договора составляет его содержание. Трудовые кодексы большинства стран Содружества устанавливают определенные требования к содержанию трудового договора. Их анализ позволяет выделить следующие части трудового договора: обязательные реквизиты; существенные условия трудового договора и дополнительные условия трудового договора.

В частности, существенными условиями трудового договора являются: место работы; дата начала работы; трудовая функция; права и обязанности работника и работодателя; характеристика условий труда; компенсации и льготы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; режим труда и отдыха; условия оплаты труда; виды условий социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

В трудовых кодексах большинства стран СНГ содержится положение о форме трудового договора. Как правило, трудовой договор заключается в письменной форме, он составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя (нанимателя). Однако имеются и отличия.

Например, ТК Республики Грузия (ст. 6) допускает заключение трудового договора как в письменной, так и в устной форме.

Согласно Закону о трудовом договоре Эстонии, трудовой договор заключается в письменной форме, если работник принимается для выполнения работы на две и более недели.

К основным обязанностям несовершеннолетнего работника относятся личное выполнение трудовой функции, определённой условиями трудового договора, и соблюдение действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка. В свою очередь, работодатель обязан обеспечить несовершеннолетнего работником по обусловленной трудовой функции и создать надлежащие условия труда.

Анализ этих взаимных обязанностей сторон трудового договора позволяет выделить несколько характерных особенностей.

Так, ст. 27 ТК Республики Казахстан дает следующие признаки трудового договора, отличающие его от иных видов договоров. Ими является наличие в договоре одного из следующих условий:

выполнение работником работы (трудовой функции) по определённой квалификации, специальности, профессии или должности;

выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;

получение работником заработной платы за труд.

При наличии какого-либо из этих условий любой гражданско-правовой договор должен быть признан трудовым договором. На наш взгляд, наличие в Кодексе этой нормы позволит ограничить возможности работодателя по заключению с несовершеннолетними работниками гражданско-правовых договоров.

Несовершеннолетний работник и работодатель (наниматель), являясь сторонами трудового договора, одновременно становятся сторонами трудовых отношений. Трудовые кодексы стран СНГ работником

признают физическое лицо, достигшее определённого возраста, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодателем признается физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Лица, не достигшие 18 лет, пользуются в трудовых отношениях равными с другими работниками правами и льготами, предусмотренными трудовым законодательством и коллективным договором. Кроме того, им предоставляются дополнительные права и гарантии.

В трудовых кодексах большинства стран СНГ предусмотрена возможность заключения трудовых договоров как на неопределенный срок, так и на определенный срок. В ряде государств – не менее года, в других – не более пяти лет.

В соответствии с трудовыми кодексами России, Молдовы, Узбекистана, Туркменистана, Таджикистана, Украины, Кыргызстана, Казахстана вводятся ограничения, связанные с заключением срочных трудовых договоров. Их заключение допускается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Несмотря на установленные законодательством ограничения заключения срочных трудовых договоров, в последние годы в странах СНГ значительно расширилась такая практика, в том числе и в отношении несовершеннолетних работников, которые вынуждены соглашаться на худшие условия из-за боязни потерять работу.

В России (ст. 58 ТК) и Казахстане (ст. 29 ТК) запрещается заключение трудовых договоров на определённый срок в целях уклонения от предоставления прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Одним из новых институтов, введённых в трудовые кодексы ряда государств СНГ, является недействительность трудового договора.

В Беларуси трудовой договор признается недействительным в случаях заключения его с лицом моложе 14 лет, а также с лицом, достигшим 14 лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

На основании ст. 39 ТК Республики Казахстан трудовой договор признается судом недействительным в случаях его заключения:

под влиянием обмана, насилия, угрозы; без намерения создать фактические или юридические последствия (мнимый трудовой договор); с лицом, не достигшим 16 лет, без письменного согласия одного из родителей, попечителя, усыновителя и в других случаях.

При этом признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы. Кроме того, признание трудового договора недействительным по вине работодателя влечет его ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Вместе с тем признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора

в целом. Таким образом, несовершеннолетние или их законные представители могут в судебном порядке предъявлять требования о признании договора недействительным, поскольку законодатель обеспечил защиту их законных прав и интересов.

Запрещение применения испытательного срока

Цель испытательного срока — выяснить, отвечает ли работник предъявляемым ему требованиям по выполнению работы, которая оговорена в трудовом договоре. Учитывая возрастную неадаптированность молодёжи к отношениям в области трудоустройства и регулирования труда, законодатели государств СНГ в основном занимают одинаковую позицию относительно запрещения применения испытательного срока в отношении лиц, не достигших 18 лет.

При заключении трудового договора с несовершеннолетним испытательный срок для него не устанавливается, так как он может впервые оформляться на работу и у него отсутствует какой-либо опыт.

В Азербайджане, Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане, Молдове и России предусматривается условие о недопустимости установления испытания при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет. В России (ст. 70 ТК) испытание не устанавливается также для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

В Беларуси (ст. 28 ТК) предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений и молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений.

В Казахстане (ст. 36 ТК) при приеме на работу испытательный срок не устанавливается для лиц, окончивших образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, а также инвалидов.

В Молдове испытательный срок не устанавливается в отношении молодых специалистов, а в Таджикистане — выпускников многопрофильных профессиональных училищ и ремесленных училищ.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет

Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными трудовым законодательством.

Несовершеннолетним подходит не любая работа. Прежде всего выполняемая ими работа не должна причинять вред их здоровью и нравственному развитию.

В трудовых кодексах стран СНГ содержатся близкие по содержанию нормы, которые запрещают применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых, вредных и опасных работах. Однако имеются и некоторые различия.

Так, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Армения лица в возрасте до 18 лет не могут привлекаться к выполнению тяжелых работ; работ на производствах с воздействием токсичных, канцерогенных или опасных для здоровья факторов; работ, при выполнении которых возможно воздействие ионизирующей радиации; или существует значительная вероятность получения несчастных случаев или получения профессионального заболевания, а также работ, безопасное осуществление которых требует высокой бдительности или опыта.

Согласно трудовым кодексам Азербайджанской Республики и Кыргызской Республики, запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда, в подземных туннелях, шахтах и на других подземных работах, а также в ночных клубах, барах, казино, оказывающих отрицательное воздействие на развитие моральной зрелости, в том числе на работах, связанных с производством, перевозкой, продажей и хранением спиртных напитков, наркотических средств и токсических препаратов, в Кыргызстане, кроме этого, и табачными изделиями.

ТК Республики Таджикистан запрещает применять труд лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью или их нравственному развитию. Не допускается переноска и перемещение указанными лицами тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

ТК Республики Казахстан (ст. 179) запрещает применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами).

Несмотря на запрещающие нормы, проверки правовых служб во всех странах СНГ выявлены грубые нарушения законодательства о труде и охране труда подростков и молодежи. Причем на предприятиях и в организациях малого бизнеса у предпринимателей без образования юридического лица такие нарушения встречаются чаще, чем на крупных и средних предприятиях. Во многих коллективных договорах предприятий различной формы собственности отсутствуют разделы, где бы предусматривались мероприятия по обеспечению их прав и по охране труда.

На наш взгляд, заслуживает внимания Закон Германии “Об охране труда детей и подростков”, регулирующий труд несовершеннолетних. Минимальный возраст для допуска к регулярной работе на предприятии после окончания школы им определен в 15 лет. Каждый, кто к оконча-

нию школы ещё не достиг этого возраста, может постоянно работать только в рамках профессионального обучения на производстве.

Во время школьных каникул учащиеся старше 15 лет могут выполнять постоянную работу на предприятиях и в учреждениях не более четырех недель в календарном году.

На общественных концертах, в театрах и подобных им мероприятиях дети могут принимать участие только на основании особого разрешения.

Закон обязывает каждого работодателя, у которого работают подростки, вывесить на видном месте текст основных положений этого закона.

Соблюдение вышеназванного закона контролируется Ведомством промышленного надзора или Ведомством по охране труда Германии. Нарушение работодателем закона рассматривается либо как нарушение общественного порядка, либо как уголовное деяние и влечет уплату денежного штрафа. Работодатель, которого трижды подвергли штрафу за нарушения данного закона, лишается права принимать на работу подростков.

Медицинские осмотры (обследования)

Большинство конвенций МОТ предусматривает обязательное проведение медицинского освидетельствования детей и подростков с целью определения их пригодности к труду: на некоторых видах работ в соответствии с национальными законами или иными нормативными актами; Конвенция № 77 (1946 г.) – в промышленности; Конвенция № 78 (1946 г.) – на непромышленных работах; Конвенция № 124 (1965 г.) – для подземных работ; Конвенция № 16 (1921 г.) – занятых на борту судов и др.

В частности, в Конвенции № 77 (1946 г.) устанавливается, что дети и подростки моложе 18 лет не будут приниматься на работу на промышленные предприятия, если в результате тщательного медицинского освидетельствования будет установлено, что они не пригодны для работы, на которой должны быть использованы.

В государствах СНГ большинство несовершеннолетних, в том числе выпускники средних общеобразовательных школ, в настоящее время имеют ослабленное здоровье, пониженное зрение, слух, страдают различными заболеваниями. Чтобы предполагаемая трудовая деятельность не навредила их здоровью ещё больше, они обязаны пройти предварительный медицинский осмотр.

Так, в соответствии с трудовыми кодексами Азербайджана, Кыргызстана, Молдовы, Беларуси, Армении, России, Казахстана, Туркменистана лиц в возрасте до 18 лет принимают на работу (с ними заключается трудовой договор) только после обязательного предварительного медицинского осмотра за счет средств работодателя.

В дальнейшем работники до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Принципиальное отличие, касающиеся возраста, имеется в ТК Республики Таджикистан, который предусматривает, что все лица, моло-

же 21 года, принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра.

Согласно трудовым кодексам Кыргызстана и Беларуси, КЗоТу Туркменистана, обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время, с сохранением среднего размера заработной платы.

**Запрещение направления в служебные командировки,
привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время,
в выходные и нерабочие праздничные дни работников
в возрасте до 18 лет**

МОТ приняла ряд норм, направленных на ограничение ночного труда детей и подростков, за исключением некоторых видов работ, предусмотренных в национальных законах или нормативных актах: Конвенция № 6 (1919 г.) о ночном труде подростков в промышленности; Конвенция № 79 (1946 г.) о ночном труде подростков на непромышленных работах; Рекомендация № 14 (1921 г.) о ночном труде детей и подростков в сельском хозяйстве; Конвенция № 90 (1948 г.) о ночном труде подростков в промышленности.

В частности, в Конвенции № 90 (1948 г.) предусматривается, что законы или правила по осуществлению настоящей Конвенции должны: а) предписывать надлежащие меры для того, чтобы эти законы или правила доводились до сведения всех заинтересованных лиц; б) определять лиц, ответственных за выполнение положений настоящей Конвенции; в) предписывать соответствующие меры наказания за всякого рода нарушения этих положений; г) предусматривать учреждение и содержание системы инспекции, необходимой для обеспечения эффективного осуществления этих положений; д) требовать от каждого нанимателя ведения регистрационной книги, с указанием имен и даты рождения всех используемых им лиц, не достигших 18-летнего возраста.

В России, Беларуси, Азербайджане, Казахстане, Кыргызстане, Узбекистане, Таджикистане запрещается привлекать работников, не достигших 18 лет, к работе сверхурочно, в ночное время и в выходные дни, в праздничные нерабочие дни, а также посылать в командировки.

В Казахстане и России, помимо этого, запрещается привлекать указанных работников к работе в режиме суммированного рабочего времени, а также выполняемой вахтовым методом.

В Молдове (ст. 256 ТК) разрешается направлять в служебные командировки работников в возрасте до 18 лет лишь телерадиоорганизаций, театров, цирков, кинематографических, театральных и концертных организаций, а также организаций профессиональных спортсменов.

(Окончание следует)

Юридический департамент ВКП

В ПРОФСОЮЗАХ НОРВЕГИИ

Обзор сообщений печати

Результаты сентябрьских выборов в муниципальные органы страны оживленно комментируются в профсоюзной печати. Победу на них одержала Норвежская рабочая партия (НРП), набравшая около 652 тыс. голосов. Вместе с тем в целом партии правящей коалиции потеряли 4,2% голосов по сравнению с выборами 2003 г., так как Левая социалистическая партия (ЛСП) получила лишь половину их числа, набранного четыре года назад.

В передовице журнала Центральной организации профсоюзов Норвегии (ЦОПН) отмечено, что не состоялась “выборного прорыва” Прогрессивной партии – буржуазной партии, получающей всё более значительную поддержку в профсоюзных рядах. В то же время выражено сожаление по поводу снижения числа голосов, поданных за представителей ЛСП.

В том же номере помещен редакционный комментарий, в котором сказано, что норвежское профдвижение переживает неплохой период: численность рядов ЦОПН составляет 836 тыс. членов и не снижается в последние годы.

В журнале союза электриков и компьютерщиков помещена статья его председателя, который, как бы оправдывая свой призыв голосовать за левоцентристских кандидатов на муниципальных выборах, заявил, что его мнение основывалось на результатах социологических опросов, в ходе которых около 70% членов профсоюза высказались в поддержку партий правительственной коалиции. Вместе с тем он считает необходимым, чтобы профсоюз и дальше был “политически ангажированным”. В передовице журнала содержится призыв к тому, чтобы левые силы попытались закрепить и развить успех, достигнутый ими на выборах.

В том же номере журнала опубликован материал о начавшейся в этом профсоюзе кампании по вербовке новых членов. Помещен список призов будущим её победителям, основным призом будет телевизор современной конструкции.

Большое внимание всего норвежского профдвижения привлек съезд Совместной организации теперь уже семи отраслевых профсоюзов (металлистов, швейников, работников лесной промышленности и сельского хозяйства, бумажной индустрии, строительства, полиграфистов и работников гостиниц и ресторанов), второго по численности в стране и первого

в частном секторе экономики, насчитывающего в своих рядах 159 тыс. членов.

На съезде произошла смена председателя: вместо ушедшего на пенсию **К. Бьёрндалена** им стал бывший зампред Союза **Арве Бакке**. Основным спорным вопросом на съезде стало отношение к плану правительства левых партий реформировать систему “колдоговорных пенсий”: часть организации поддержала данный план, но большинство пошло за теми, кто в течение последних месяцев провел кампанию “Защитим колдоговорную пенсию!”.

Авторский материал под заголовком “Гегемония среднего класса” помещен в журнале ЦОПН. В нем сказано, что, хотя “марксистское понятие класса выпало из современных словарей”, оно по-прежнему актуально в практической жизни. По результатам социологического опроса, проведенного в 1999 г., 22% респондентов считали, что принадлежат к рабочему классу, 46% – к среднему, а остальные 32% заявили, что ни к одному из них. На деле же, по мнению авторов, в Норвегии класс капиталистов насчитывает 1% населения, а рабочий класс – 58%. Почти четверть трудящихся являются “подчиненными работниками с недостаточной квалификацией”. В 2003 г. около 18% трудящихся считались “специалистами”, причем этот процент был примерно одинаков у мужчин и у женщин. С 1975 г. численность рабочего класса в стране уменьшилась на 200 тыс. человек (для Норвегии это солидный показатель. – *В.М.*), и сейчас 44% трудящихся занимают руководящие посты разного уровня: “почти половина работников командует другой их половиной”. 11% населения можно отнести к “самозанятым”, общий капитал 10% самых обеспеченных людей страны увеличился с 30 млрд. норвежских крон (1 крона равна около 4,5 рос. руб.) до 140 млрд. за период 1983–2003 гг., что, по мнению авторов, затрудняет исследование классовых отношений.

В передовице журнала ЦОПН отмечено, что во вроде бы благополучной Норвегии 135 тыс. человек существуют на социальное пособие, а классовое расслоение растет, и поэтому необходимо принять срочные меры для исправления положения в данном вопросе.

Журнал упомянутой выше Совместной организации профсоюзов семи отраслей взял интервью у первого в истории профдвижения трудящегося-мигранта, избранного на съезд этой организации. Поляк, говорящий на “производственном норвежском языке” и возглавляющий профорганизацию работников международной фирмы заёмного труда “Адекко” в Осло, заявил, что намерен активно участвовать в работе съезда.

В Осло открылась “контора по обслуживанию иностранных трудящихся”, призванная оказывать им помощь в оформлении ходатайств о получении разрешений на жительство и работу в Норвегии, а также налоговых удостоверений. Инициаторами стали трудовая инспекция, полиция и налоговое ведомство.

Всеволод Можжев

ЗНАКОМЬТЕСЬ: НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КОНСОЛИДАЦИЯ

В период после учреждения Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы (7 июня 2007 г.) организован ряд мероприятий по широкому информированию общественности о восстановлении единства профсоюзного движения страны путем образования Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы (CNSM).

13 июня 2007 г. руководство НКПМ организовало пресс-конференцию “Объединение Конфедерации свободных профсоюзов Республики Молдова «Солидарность» и Конфедерации профсоюзов Республики Молдова – важное событие в профсоюзном движении” с целью информирования общественности о событии, произошедшем в профсоюзном движении страны. Представители средств массовой информации получили возможность детально ознакомиться с целью учреждения Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы и с Программой деятельности нового национального межотраслевого профсоюзного центра по защите социально-экономических и трудовых прав трудящихся – членов профсоюза и по повышению эффективности социального диалога.

К числу мероприятий, проведённых после объединительного съезда, относится встреча руководства НКПМ с профсоюзными инструкторами, которая состоялась 9 июля 2007 г. в Институте труда. Участники форума обсудили ряд вопросов, касающихся стратегии конфедерации в области профсоюзного образования и повышения квалификации кадров на следующие пять лет; разработки Учебной концепции; создания Учебного совета на национальном уровне; реорганизации учебных структур на отраслевом и территориальном уровнях; разработки учебных программ для профсоюзных лидеров и активистов профсоюзных звеньев всех уровней; деятельности профсоюзных инструкторов, методического обеспечения учебного процесса; консолидации материально-технической базы Института труда как учебного, научного и информационного центра профсоюзов.

Информационный материал подготовлен НКПМ для ВКП и датирован 29 октября 2007 г. Публикуется с незначительными сокращениями.

В течение июня–июля 2007 г. проведены встречи руководства Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы с профсоюзным активом административно-территориальных единиц. Цель этих собраний – информирование лидеров и членов профсоюзов об объединении двух национальных межотраслевых профцентров и об учреждении Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, о перспективах развития новой Конфедерации, задачах отраслевых, территориальных структур и о первичных профсоюзных организациях в новых условиях деятельности.

Участники названных встреч рассмотрели ряд вопросов, касающихся оплаты труда; создания благоприятных условий и безопасности труда; заключения коллективных соглашений на территориальном уровне и на уровне предприятий; организации оздоровления трудящихся и летнего отдыха их детей; деятельности территориальных представительств НКПМ; обучения и информирования профсоюзных кадров и актива и др. Помимо этого, на встречах внесено много предложений и высказаны замечания по Программе деятельности НКПМ на следующие пять лет.

25 октября 2007 г. состоялось первое заседание Генерального совета НКПМ.

Члены Генерального совета, представители 32 национальных отраслевых профсоюзных центров – членских организаций НКПМ рассмотрели ряд документов по организационной деятельности нового национального межотраслевого профсоюзного центра.

Генеральный совет утвердил Программу деятельности НКПМ на 2008–2012 гг., которая предусматривает конкретные действия по защите социально-экономических прав, профессиональных и трудовых интересов около 600 тыс. членов профсоюзов.

Одновременно члены Генерального совета рассмотрели тексты обращений к профсоюзным органам всех уровней, ко всем членам профсоюза, а также о присоединении Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы к международным профсоюзным организациям: Международной конфедерации профсоюзов (МКП), Всеевропейскому региональному совету МКП и Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП).

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ

25 июня, 13 августа и 10 сентября 2007 г. состоялись встречи членов Исполнительного бюро и Конфедерального комитета НКПМ с Премьер-министром Республики Молдова **Василе Тарлевым**, в ходе которых обсуждались вопросы об обеспечении непрерывности сотрудничества профсоюзов с Правительством и о развитии социального диалога в рамках Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, о создании территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам в целях

продвижения социального партнерства на уровне районов и муниципий, об определении этапов ежегодного повышения заработной платы и установлении Единой тарифной ставки для 1-й квалификационной категории оплаты труда работников бюджетного сектора и предприятий с финансовой автономией и др.

ДИАЛОГ С ПАТРОНАТАМИ

Вопросы расширения сотрудничества между профсоюзами и патронатами (*объединениями работодателей. – Ред.*) обсуждались 28 июня 2007 г. на совместном заседании членов Исполнительного бюро НКПМ и Руководящего совета Национальной конфедерации патронатов Республики Молдова. Стороны согласились, что между структурами профсоюзов и патронатов есть много точек соприкосновения и плодотворное сотрудничество будет способствовать консолидации их позиций в рамках консультаций и коллективных переговоров.

Основными направлениями и проблемами плодотворного сотрудничества профсоюзов и патронатов станут сокращение неформального сектора экономики и нелегального труда; искоренение таких негативных явлений в экономике страны, как уклонение от налогообложения; двойная бухгалтерия, которые причиняют большой ущерб как работодателям, так и государственному бюджету. В то же время отмечена необходимость формирования и консолидации территориальных и отраслевых комиссий по консультациям и коллективным переговорам, усовершенствования деятельности профильной Национальной комиссии, синхронизации политики профсоюзов и патронатов в рамках этих комиссий для защиты интересов предпринимателей и трудящихся.

В результате консультаций между профсоюзами и патронатами было подписано совместное Заявление по поводу повышения цен на рынке нефтепродуктов. В документе отмечается, что отсутствие четкого регулирования этой отрасли ведет к монополизации рынка и к ухудшению материального положения населения.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ПАРЛАМЕНТОМ

11 июля 2007 г. в резиденции Парламента Республики Молдова состоялась встреча руководства Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы и председателей членских организаций НКПМ с председателем Парламента Республики Молдова **Марианом Лупу**. На встрече обсуждались представленные Парламенту Республики Молдова предложения по ускорению принятия следующих проектов законов:

– о прожиточном минимуме в целях установления минимальной заработной платы по стране, минимальной пенсии, социальных по-

собий и дотаций, персонального освобождения от подоходного налога физических лиц;

– о ценах в целях усовершенствования нынешнего механизма регулирования цен и тарифов, строгого контроля за ценообразованием, а также пресечения необоснованного повышения монополистами тарифов на энергетические ресурсы, телекоммуникационные, коммунальные и транспортные услуги;

– о внесении изменений в Трудовой кодекс в связи с созданием Трибунала труда и внесудебного органа разрешения трудовых конфликтов – Арбитража труда и др.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Кардинальные изменения, произошедшие в результате объединения двух национальных профсоюзных центров и создания Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы (НКПМ), требуют принятия конкретных мер, направленных на ускорение процесса реинтеграции НКПМ в международное профсоюзное движение. Это продиктовано также желанием всех членов профсоюзов направить усилия НКПМ на внутреннюю реструктуризацию и введение принципов демократического, свободного и автономного синдикализма.

Политику НКПМ по реинтеграции в международные профсоюзные круги поддерживают все национальные отраслевые центры, многие из которых являются членами отраслевых Международных объединений профсоюзов (МОПов), Международных профсоюзных федераций (ITF), объединяющих национальные профсоюзы по профессиональному принципу. НКПМ будет продвигать международные профсоюзные ценности и направит свою деятельность на обеспечение сильного, солидарного и единого профсоюзного движения.

НКПМ намерена подать соответствующие заявки во Всеобщую конфедерацию профсоюзов (ВКП), Международную профсоюзную конфедерацию (ITUC), Всеевропейский региональный совет (ВЕРС) МКП в целях ходатайства о реинтеграции в эти международные профсоюзные структуры. Основанием для этих обращений служит тот факт, что НКПМ является правопреемником Конфедерации профсоюзов Республики Молдова и Конфедерации свободных профсоюзов Республики Молдова “Солидарность” вследствие их объединения путем слияния, права и обязанности которых полностью переходят к Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, а бывшая КППМ была полноправным членом ВКП, МКП и ВЕРС.

После Учредительного съезда Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы наши шаги были направлены на укрепление сотрудничества с профсоюзными центрами Румынии, Австрии, Венгрии, Греции на основе общих интересов, общепринятых принципов и веления времени.

Уместно сослаться на сотрудничество с профсоюзами стран Содружества Независимых Государств. Нас связывают общая история, совместно накопленный на протяжении десятилетий опыт, интересы и проблемы, укрепившие солидарность.

За истекший период после Учредительного съезда НКПМ налажен двусторонний диалог на высшем уровне, подкрепленный рядом встреч или взаимных посланий руководства НКПМ и Национальной профсоюзной конфедерации "Картель Альфа" Румынии. Этот диалог свидетельствует о добрых отношениях между двумя национальными профсоюзными центрами на принципах прагматичности, конструктивности, взаимопонимания и уважения.

Присутствие НКПМ на VIII съезде Национального профсоюзного блока, другого представительного национального профсоюзного центра Румынии, убедительно свидетельствовало о намерении Конфедерации подтвердить свою заинтересованность в продолжении сотрудничества на основе взаимного уважения.

В перспективе НКПМ намеревается открыть новую страницу сотрудничества с Национальной федерацией христианских профсоюзов Нидерландов. В рамках этого сотрудничества планируются обмен информацией и рабочий визит представителей НФХП в Молдову.

Вестник профсоюзов

Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов

Зарегистрирован Комитетом РФ по печати. Рег. № 014984 от 19.06.96

**Редакционная
коллегия:**

**Чеботарев П.А.,
главный редактор**

Занько Н.П.,
Иванов В.Т.,
Кувшинов В.Я.,
Куприянов В.В.,
Можаев В.Е.,
Палига В.П.



Адрес редакции: 119119, Москва,
Ленинский пр-т, 42, ВКП



(095) 938-86-49, факс: 930-72-07,
телекс: 111265 ВКП
E-mail: info@vkr.ru

В номере использованы сообщения агентств
ИТАР-ТАСС, ИНТЕРФАКС, РИА "Новости"

Подписано в печать 04.12.2007. Формат 60×84¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.