



ВСЕОБЩАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ

# ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

GENERAL  
CONFEDERATION  
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES SYNDICATS

ORGANISATION  
INTERNATIONALE

## В НОМЕРЕ:

- Визит делегации национального профцентра Молдовы в ВКП
- Дорога ведет в завтрашний день.  
*Железнодорожники провели съезд*
- Что делается для повышения пенсий
- Коллективный договор в Украине
- Анализ законодательства стран СНГ об особенностях регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.  
*Окончание публикации*
- Виктор КАРНЮШИН.  
Лес для грядущих поколений

1/2008

## **ВИЗИТ ДЕЛЕГАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ**

20–21 декабря 2007 г., по приглашению Всеобщей конфедерации профсоюзов, в Москве с официальным дружественным визитом находилась делегация Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы в составе председателя Конфедерации **Леонида Мани**, заместителей председателя Конфедерации **Олега Будзы** и **Михаила Хынку**.

Целью визита было проведение консультаций по вопросу развития взаимного сотрудничества и вступления НКПМ в ВКП.

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы была учреждена 7 июня 2007 г. путём объединения Конфедерации профсоюзов Республики Молдова – членской организации ВКП и Конфедерации свободных профсоюзов Республики Молдова «Солидаритате». НКПМ ныне объединяет около 600 тыс. членов профсоюзов. Создание единого профцентра явилось важнейшим событием в жизни профсоюзов Молдовы, был преодолен семилетний раскол и восстановлена целостность профдвижения республики.

В ходе визита делегация имела встречи с Президентом ВКП, Председателем Федерации независимых профсоюзов России **Михаилом Шмаковым**, Генеральным секретарем ВКП **Владимиром Щербаковым** и заместителем генерального секретаря ВКП **Альбертом Потаповым**.

На встречах делегация проинформировала о положении в профдвижении Молдовы, о конкретных шагах профцентра по укреплению профсоюзов, повышению эффективности деятельности профорганов в защите прав и интересов трудящихся.

Состоялся открытый и содержательный обмен мнениями о сегодняшней ситуации в профдвижении СНГ после VI съезда ВКП, о перспективах взаимоотношений ВКП и НКПМ.

Достигнута договорённость об ответном визите миссии ВКП в Республику Молдова в третьей декаде февраля 2008 г.



## **Взаимодействие Консолидация Профессионализм**

### **ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

## **ДОРОГА ВЕДЁТ В ЗАВТРАШНИЙ ДЕНЬ**

В Екатеринбурге (Российская Федерация) 15 ноября 2007 г. состоялся III конгресс Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников и транспортных строителей.

На конгресс прибыли 34 делегата от членских организаций Конфедерации. Участников конгресса приветствовал начальник Свердловской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» **В. Супрун**. В работе конгресса также приняли участие и выступили заместитель генерального секретаря ВКП **А. Потапов**, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области **А. Велжужских**, а также актив дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжела) на Свердловской железной дороге.

Профсоюзное движение железнодорожников в 2005 г. отметило свой вековой юбилей, оно пережило сложные периоды и сейчас во всех наших странах признано одной из важнейших частей национального рабочего движения. На железных дорогах стран СНГ и Балтии все профсоюзы сохранили свое представи-

тельство и влияние. Расширилась членская база Конфедерации – она теперь объединяет профсоюзы из 15 стран СНГ и Балтии более чем с 3 млн. 200 тыс. членов профсоюза.

С отчетным докладом на конгрессе был поручено выступить мне, как генеральному секретарю МКПЖ.

После II конгресса Совет Конфедерации продолжил работу по совершенствованию системы взаимодействия и солидарных действий, информационного обмена между профсоюзами, по аналитической и образовательной деятельности, восстанавливались международные связи.

После глубокого спада экономики в государствах Содружества наблюдается её оживление, рост валового внутреннего продукта, что положительно сказывается на росте объемов перевозок, на социальном положении трудящихся, в том числе железнодорожников.

За прошедшее пятилетие страны региона всё более ощущают на себе нарастание процессов глобализации. В результате реформ железнодорожного транспорта стран СНГ и Балтии же-

лезные дороги выводятся из государственного сектора экономики. В различных формах акционерных обществ железнодорожный транспорт работает в Армении, Грузии, Казахстане, Латвии, Литве, России, Узбекистане и Эстонии. Некогда единый комплекс приобретает холдинговую структуру. Тревожной тенденцией становится передача железнодорожного комплекса в иностранное управление (Эстония, Армения, Грузия). Началась продажа отдельных предприятий частным компаниям, в том числе иностранным.

Значительно снижена численность персонала, растет интенсификация труда. Расширяется применение форм заёмного труда, аутсорсинга. Новые работодатели зачастую препятствуют созданию в этих компаниях профсоюзных организаций, заключению коллективных договоров.

Поддержание конструктивного взаимодействия железнодорожных администраций и профсоюзов позволяет в период организационно-правовых реформ в целом сохранять управление социальной политикой в отрасли, обеспечивать преемственность достигнутого уровня гарантий и льгот, социальную стабильность в трудовых коллективах. Этому также способствовало сохранение единства, унитарности профсоюзов.

Но тем не менее в Эстонии в 2002–2004 гг. прошли четыре забастовки. В 2006 г. профсоюз Украины вступил в коллективный трудовой спор с правительством по поводу принятого финансового плана железных дорог страны. Были организованы ак-

ции протеста, и 16 июня 2007 г. проведено пикетирование здания Кабинета министров.

В нынешних условиях профсоюзам предстоит решать жизненно важные проблемы сохранения и расширения членской базы. Этому могут служить осуществление продуманной стратегии мотивации членства, дальнейшее развитие практики социального диалога. И надо особо отметить, что взаимодействие и обмен информацией между профсоюзами Конфедерации способствовали распространению новых форм работы.

Важнейшую составляющую своей деятельности профсоюзы видят в заключении отраслевых соглашений и коллективных договоров. По оценкам, доля гарантий по отраслевым соглашениям и коллективным договорам составляет 15–30% в доходе железнодорожников.

Профсоюзы начали инициировать создание объединений работодателей для заключения отраслевых соглашений и гармонизации социальных отношений в железнодорожном комплексе. Это позволит, в частности, распространить гарантии головных транспортных компаний на работников их структур.

Решению данной проблемы сопутствует оптимизация коллективного договора или соглашения. После проведения монетизации льгот в ряде стран СНГ было введено понятие социального пакета, которое можно определить, как дополнительные гарантии, установленные в результате переговоров профсоюза с работодателем. На одном из

заседаний Совета были обсуждены проекты социального пакета и методики оценки стоимости коллективного договора. Эта работа не завершена и будет подробно обсуждена на запланированном семинаре по социальной защите.

Продолжением социального взаимодействия профсоюзов с железнодорожными администрациями является сотрудничество Конфедерации с Советом по железнодорожному транспорту государств – участников Содружества. Стало системой участие делегации профсоюзов в заседаниях Совета, что позволяет полнее понимать его работу, эффективнее лоббировать предлагаемые профсоюзами соглашения. Велась работа по продвижению межгосударственного отраслевого соглашения по минимальным социальным стандартам для работников отрасли. Его основные положения уже обсуждались на Совете МКПЖ, проект поддержан многими железнодорожными администрациями.

Значительное место Конфедерация отводит мониторингу социальных аспектов реформирования отрасли, аналитической работе, обобщению опыта профсоюзов, образовательной деятельности. Для специалистов членских организаций ежегодно мы проводим три-четыре семинара. Организованы три региональных конференции профсоюзов транспортников, инициаторами и организаторами которых выступила МКПЖ.

Совершенствовались информационное обеспечение деятельности Конфедерации, качественно

изменилось содержание и исполнение “Информационного бюллетеня”. Создан веб-сайт МКПЖ с большой информационной базой по материалам членских организаций. Предполагается, что он станет виртуальной библиотекой профсоюзных кадров и актива членских организаций.

С отчетом Ревизионной комиссии на съезде выступила её председатель **И. Антонова**.

По докладам развернулись прения, в которых приняли участие: руководители профсоюзов отрасли Азербайджана – **Ф. Багиров**, Казахстана – **Б. Шубин**, Киргизии – **Р. Мазитов**, Латвии – **С. Семенов**, Литвы – **В. Лигейка**, Молдавии – **П. Висан**, России – **Н. Никифоров**, Узбекистана – **К. Собиров**, заместители председателей профсоюзов Белоруссии – **Н. Гуренкова**, Эстонии – **Н. Рудз**, заведующая организационным отделом РК профсоюза Таджикистана – **Ф. Мухибхонова**, руководитель Московского представительства Международной федерации транспортников (МФТ) – **М. Ляхов**.

В выступлениях отмечалось, что, благодаря постоянному обмену опытом на семинарах, совещаниях, аналитическим материалам, многие начинания отдельных профсоюзов получили широкое распространение. Например: индексация заработной платы; применение страховых принципов дополнительной социальной защиты работников; создание негосударственных пенсионных фондов, кредитных союзов; централизованное перечисление членских взносов и бухгалтерского обслуживания профкомов; новые под-

ходы к совершенствованию структуры профсоюзов.

Подчеркивалась важность и необходимость дальнейшего развития солидарных действий, информационно-аналитической и образовательной деятельности Совета МКПЖ. Предлагалось активизировать подготовку свода основных минимальных социальных стандартов для работников отрасли, включающего минимальные размеры оплаты, условия и режимы труда, отдыха, пенсионного обеспечения, необходимые виды страхования и т.п. То есть своего рода межгосударственного отраслевого соглашения профсоюзов с Советом по железнодорожному транспорту.

Высказывались предложения о необходимости дальнейшего укрепления позиций Конфедерации, как регионального отраслевого объединения, в международном профсоюзном сообществе, развития взаимодействия, в первую очередь, с МФТ и ее европейкой структурой – ЕФТ. Опираясь на поддержку членских организаций, которые также являются членами глобальных и региональных профсоюзных объединений, предстоит последовательно и настойчиво строить сотрудничество с этими федерациями на принципах открытости к диалогу, координации работы в регионе стран СНГ и Балтии, выступать с инициативой солидарных действий по реализации совместных программ, особенно образовательных и информационно-аналитических.

Конгресс одобрил работу Совета МКПЖ за отчетный период и утвердил отчет Ревизионной комиссии.

Делегаты избрали руководителей Конфедерации. Председателем МКПЖ вновь избран **Николай Алексеевич Никифоров** – председатель Роспрофжела, генеральным секретарем также вновь избран **Геннадий Николаевич Косолапов**. Сформирован Совет МКПЖ, в который вошли председатель и генеральный секретарь Конфедерации, руководители членских организаций, избрана Ревизионная комиссия.

На конгрессе утверждены “Основные направления деятельности МКПЖ на 2007–2012 годы”. Также приняты Обращение к руководителям железнодорожных администраций стран СНГ и Балтии “О минимальном размере оплаты труда”, резолюции “О реструктуризации и социальной политике на железнодорожном транспорте”, “О работе с молодежью”, “Пенсионерам стран СНГ – достойные условия жизни”.

Участники конгресса высоко оценили четкую организацию проведения конгресса, радушие хозяев – дорожной территориальной организации Роспрофжела на Свердловской железной дороге и лично его председателя – **А. Гаращенко**. Делегатам и гостям была предоставлена возможность ознакомиться с дорожным Центром управления перевозками и его социальными объектами, Музеем истории Свердловской железной дороги, с достопримечательностями Екатеринбурга и области.

**Геннадий КОСОЛАПОВ,**  
генеральный секретарь  
МКПЖ

◆ **МИНИМАЛЬНУЮ ПЕНСИЮ – НЕ НИЖЕ  
МИНИМАЛЬНОГО ПРОЖИТОЧНОГО УРОВНЯ**

## **ПЕНСИИ В СТРАНАХ СНГ: ЧТО ДЕЛАЕТСЯ ДЛЯ ИХ ПОВЫШЕНИЯ**

Рост цен на продовольственные товары в ряде стран СНГ затронул жизненные интересы миллионов людей, особенно больно ударил по пенсионерам, вызвал волну недовольства во многих регионах.

Объединения профсоюзов независимых государств выступили с резкими заявлениями по этим вопросам, потребовали от органов власти принятия экстренных мер по остановке роста цен на продовольственные товары.

В **Азербайджане** распоряжениями Президента республики (от 22.12.06 и от 22.01.07) с 1 января 2007 г. проведена индексация страховой части трудовой пенсии в соответствии с уровнем индексации потребительских цен 2006 г. Размер минимальной пенсии доведен к 1 августа 2007 г. до 50 манат (58,55 долл.). До конца 2008 г. предусмотрено довести минимальный размер пенсии до уровня прожиточного минимума пенсионера.

В **Армении** в октябре 2007 г. принято решение повысить размеры минимальной пенсии с 2008 г. с 4250 драм до 6800 драм (соответственно 12,02 и 19,2 долл.).

В **Беларуси** с ноября 2007 г. размер минимальной пенсии при трудовом стаже 23 года – для муж-

чин и 20 лет – для женщин у двух миллионов пенсионеров составил 155 тыс. бел. руб. (92,3 долл.). Минимальный размер пенсии с меньшим трудовым стажем составил 46340 бел. руб. (21,6 долл.). Бюджет прожиточного минимума в сентябре 2007 г. был равен 85360 бел. руб. (39,8 долл.).

В **Грузии** постановлением Правительства от 29 августа 2007 г. с 1 сентября 2007 г. установлены надбавки за трудовой стаж к минимальной пенсии от 2 лари (1,2 долл.) – за 5 лет общего трудового стажа до 10 лари (6 долл.) – за 25 и более лет трудового стажа. С 1 сентября 2007 г. пенсии по возрасту, дифференцированные в зависимости от трудового стажа, получают все пенсионеры страны.

В **Казахстане** в связи с обращением ФПРК к Парламенту, Правительству Республики Казахстан “Остановить безудержный рост цен на хлеб и другие продукты питания, товары и услуги!” Парламент страны рассмотрел на своем заседании вопросы необоснованного повышения цен и поручил Правительству представить Программу своих действий по сдерживанию цен.

В свою очередь, Правительством даны поручения ряду мини-

стерств и ведомств изучить ситуацию и принять в кратчайшие сроки соответствующие меры по обузданию цен на хлеб и другие виды продовольствия.

Правительство Казахстана, рассматривая вопрос о важнейших продовольственных товарах, пришло к выводу, что, если ситуация с ценами на хлеб не изменится, будет принято решение о введении государственной монополии на производство хлеба. Правительство стабилизировало цены на хлеб до 1 января 2008 г. В соответствии с решением Правительства, Министрство труда и социальной защиты населения республики приступило к разработке программы дотаций в связи с ростом цен на хлеб.

В **Кыргызстане** Указом Президента республики октябрь 2007 г. объявлен месяцем социальной поддержки пожилых людей. В целях повышения жизненного уровня пенсионеров с 1 октября 2007 г. установлен размер базовой части пенсии 400 сомов (10,5 долл.); размер страховой части пенсии увеличен на 10%.

В **Молдове** Президентом республики поставлена задача реформирования системы пенсионного обеспечения в стране для приведения её в соответствие с международными стандартами. В этих целях предусматривается создание частных пенсионных фондов.

В **России** Генеральный Совет ФНПР потребовал от органов законодательной и исполнительной власти принятия действенных мер по стабилизации цен на основные продукты питания, товары и услуги первой необходимости; по повышению результативности антимонопольного законодательства; стимулированию развития конкуренции и отечественного производства; фор-

мированию системы эффективных регуляторов основных товарных рынков, по усилению антикоррупционной деятельности.

В соответствии с поручением Президента РФ с 1 декабря 2007 г., в связи с ростом цен на продукты питания, проведено внеплановое повышение базовой части пенсии на 300 руб. Ранее, с 1 октября 2007 г., проведено очередное повышение базовой части трудовой пенсии, её размер составил 1260 руб. К 2010 г. в стране предусматривается довести размер минимальной пенсии до уровня прожиточного минимума.

В **Узбекистане**, в соответствии с Указом Президента республики, с 1 августа 2007 г. повышены размер пенсий в среднем в 1,25 раза. Установлен минимальный размер пенсии по возрасту – 30750 сумов (24,9 долл.) в месяц. Указом от 23 сентября 2007 г. с 16 ноября 2007 г. минимальный размер пенсии по возрасту установлен 36900 сумов (29,5 долл.).

В **Украине**, в связи с Обращением Президиума ФПУ к Президенту, Кабинету министров, руководителям местных органов исполнительной власти, проводится работа по повышению эффективности системы пенсионного обеспечения. Парламентом подготавливается законопроект “О введении накопительной системы общеобязательного государственного пенсионного обеспечения”. Предусматривается, что пенсионная система будет функционировать на трех уровнях: нынешняя солидарная система, общеобязательная накопительная система, а также добровольные дополнительные пенсии из отчислений в негосударственные пенсионные фонды.

*Департамент ВКП по вопросам охраны труда, здоровья и гуманитарным проблемам*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА, СЧИТАЮТ УКРАИНСКИЕ КОЛЛЕГИ

**И**тоги работы по выполнению областными отраслевыми профсоюзами решений IV съезда, областных отчетно-выборных конференций отраслевого профсоюза были обсуждены на очередном пленуме ЦК профсоюза работников лесных отраслей Украины.

Реализуя Программу действий отраслевого профсоюза, направленную на защиту социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, все её структурные звенья уделяли первостепенное внимание возвращению долгов, а также своевременности выплаты заработной платы, отметил, выступая на пленуме, председатель профсоюза работников лесных отраслей Украины **Вадим Сибилев**. Ведь, несмотря на то, что задолженность по выплате зарплаты в последние годы существенно уменьшилась, она в настоящее время составляет достаточно большую сумму – 1 млн. 570 тыс. гривен.

Ещё одним приоритетным направлением деятельности профсоюза лесных отраслей является и будет оставаться охрана труда, особенно борьба с укрывательством производственного травматизма от учёта и расследования, а также с попытками руководителей предприятий отнестись факты гибели работников на производстве (которые скрыть значительно сложнее) к смертельным травмам, не связанным с производством.

На пленуме было проанализировано состояние заключения и выполнения коллективных договоров на предприятиях отрасли, что является основой успешного решения вопросов социально-экономической защиты членов профсоюза, и акцентировано внимание на необходимости своевременно и качественно провести колдоговорную кампанию на 2008 год.

\* \* \*

**В**ыполнение Отраслевого соглашения между Министерством аграрной политики Украины, отраслевыми объединениями предприятий и Профсоюзом работников агропромышленного комплекса Украины на 2006–2008 гг. рассмотрели участники заседания ЦК профсоюза.

В работе заседания приняли участие представители Министерства аграрной политики Украины, Федерации профсоюзов Украины, Всеукраинского союза сельскохозяйственных предприятий, руководители отраслевых ассоциаций.

С содокладами выступили первый заместитель министра аграрной политики Украины **Борис Супиханов** и председатель профсо-

юза работников агропромышленного комплекса Украины **Владимир Чепур**.

Взятые двусторонние обязательства на отраслевом уровне в основном выполняются. Проанализировано соблюдение Отраслевого соглашения в части создания условий для продуктивной занятости, безопасности труда и предотвращения производственного травматизма, для обеспечения достойного уровня оплаты, формирования социальной, культурной и образовательной инфраструктуры, а также для содействия деятельности отделений профсоюза и в организации коллективно-договорной работы.

Решено принять дополнительные меры по обеспечению выполнения Отраслевого соглашения на 2006–2008 гг., по совершенствованию социального диалога на всех уровнях. Министерству аграрной политики Украины предложено обсудить состояние выполнения Отраслевого соглашения на 2006–2008 гг. на заседании коллегии. Выборным органам Крымской республиканской, областным, районным организациям профсоюза рекомендовано инициировать обсуждение состояния выполнения отраслевых соглашений совместно с соответствующими коллегиальными органами хозяйственного управления.

\* \* \*

**Н**а заседании президиума Федерации профсоюзов Ровенской области были подведены итоги колдоговорной работы на предприятиях, в организациях области за 2007 г., обозначены задачи профсоюзных структур на ближайшую перспективу.

Проанализированы результаты проведённой работы по развитию социального диалога, было отмечено, что, благодаря проведению с облгосадминистрацией комплекса мероприятий, удалось достичь позитивных результатов. Динамика свидетельствует о постоянном ежегодном росте количества заключённых коллективных договоров. По сравнению с 2003 г., когда впервые была начата работа по развитию социального диалога в области, их количество в 2007 г. выросло на 20%. В принятом решении были обозначены направления деятельности профсоюзных структур области по вопросам повышения эффективности социального диалога.

Руководителям членских организаций Федерации профсоюзов области рекомендовано взять под личный контроль работу первичных организаций профсоюзов по договорному обеспечению социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов, прежде всего в вопросах трудовых отношений, оплаты и охраны труда.

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

*(Окончание, начало в № 24/2007)*

### Продолжительность рабочего времени для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Трудовыми кодексами Кыргызстана, Армении, России и Казахстана для работников, не достигших 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: работникам от 16 до 18 лет – **не более 36 часов в неделю, от 14 до 16 лет – не более 24 часов** в неделю.

В России для работников до 16 лет, обучающихся в образовательном учреждении, – не более 12 часов, а для работников от 16 до 18 лет, обучающихся в образовательном учреждении, – не более 18 часов.

В Таджикистане, в отличие от других стран Содружества, для работников в возрасте от **15 до 18 лет** продолжительность рабочего времени устанавливается **не более 35 часов** в неделю, а для лиц в возрасте от 14 до 15 лет – не более 24 часов в неделю.

В Узбекистане для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени предусматривается не более 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте от **15 до 16 лет** (учащихся в возрасте от 14 до 16 лет, работающих в период каникул) – не более 24 часов в неделю.

Кроме того, в ряде государств Содружества для несовершеннолетних устанавливается еще и максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены).

Для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 лет до 18 лет – 7 часов.

В Казахстане и России введена сокращенная продолжительность рабочего времени **для учащихся организаций образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа в день; в возрасте от 16 до 18 лет: в Казахстане – 3,5 часа в день, а в России – 4 часа в день.**

## Материальная ответственность

Еще одна специальная гарантия установлена трудовыми кодексами стран СНГ для работников, не достигших 18 лет, в отношении материальной ответственности за ущерб, причиненный по их вине работодателю при исполнении трудовых обязанностей.

В Армении, Казахстане, Кыргызстане, Туркменистане, России и Украине письменные договоры о полной материальной ответственности не могут заключаться с работниками в возрасте до 18 лет.

Ограниченная материальная ответственность для несовершеннолетних наступает по общим правилам. Полную материальную ответственность, в отличие от совершеннолетних, они несут при определенных обстоятельствах.

Так, в Грузии, России и Узбекистане работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления. В России – в том числе и при совершении административного проступка (ст. 242 ТК).

Согласно ТК Кыргызстана, с несовершеннолетних работников допускается взыскание материального ущерба только в случае, если они непосредственно обслуживают денежные или материальные ценности.

В России за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено кодексом или федеральными законами (ст. 241 ТК).

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. При этом собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК).

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (ст. 167) дан исчерпывающий перечень случаев, когда работник несет полную материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб:

1) необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности или полученных работником под отчет по разовому документу;

2) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

3) недостача, умышленное уничтожение или умышленная порча материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов,

специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;

4) причинение ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

*При этом во всех государствах Содружества при определении предела материальной ответственности несовершеннолетнего работника должны проверяться конкретные обстоятельства, при которых были причинены убытки, выясняться в каждом случае, не явились ли они результатом невыполнения работодателем (нанимателем) своих обязанностей по созданию такому работнику соответствующих условий труда и производственной обстановки, а также учитываться возраст и уровень развития работника.*

*О рассмотрении трудовых споров лиц, не достигших 18-летнего возраста, должны извещаться комиссии по делам несовершеннолетних и другие уполномоченные на то органы, а также привлекаться к делу родители, усыновители, попечители и другие лица.*

## Отпуска

В соответствии с конституциями стран СНГ трудящиеся имеют право на отдых. Это право обеспечивается предоставлением несовершеннолетним работникам ежегодных оплачиваемых отпусков с сохранением места работы (должности).

Так, согласно ТК РФ (ст. 122), в первый год работы сотрудник должен трудиться не менее шести месяцев, чтобы у него возникло право на использование оплачиваемого отпуска. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск работнику, не достигшему возраста 18 лет, может быть предоставлен по его письменному заявлению.

Более того, работодатель не имеет права отказать такому работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК). При этом трудовые кодексы России (ст. 125) и Казахстана (ст. 183) запрещают работодателю отзываться их из отпуска.

На практике часть отпуска может быть заменена работнику денежной компенсацией. Однако в отношении работников, не достигших возраста 18 лет, подобные действия запрещены (ст. 126 ТК РФ). Денежная компенсация за неиспользованный отпуск им выплачивается только при увольнении.

В Азербайджане, Туркменистане, Украине приняты специальные законы об отпусках.

В соответствии с трудовыми кодексами России, Узбекистана и Таджикистана несовершеннолетний работник может использовать данный отпуск в любое удобное для него время (например, всегда летом). Поэтому, прежде чем составлять график отпусков, работодатель обязан учесть пожелания несовершеннолетнего. К тому же его нельзя отзываться из отпуска, а также заменять отпуск денежной компенсацией.

В соответствии с Трудовым кодексом Азербайджана работникам в возрасте до 16 лет трудовой отпуск предоставляется продолжительностью не менее **42 календарных дня**, а работникам от 16 до 18 лет – **не менее 35 календарных дней**.

В ТК России, законодательстве Украины определено, что у работников, которым не исполнилось 18 лет, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Трудовыми кодексами Таджикистана и Узбекистана продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, моложе 18 лет, составляет **не менее 30 календарных дней**.

В Кыргызстане основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней устанавливается несовершеннолетним работникам, в том числе принятым для прохождения производственного обучения.

*В большинстве государств Содружества на основании трудового договора, коллективных договоров и соглашений им могут предусматривать и более продолжительные ежегодные основные оплачиваемые отпуска, например, 35–40 календарных дней. Тем, кто совмещает работу с учебой, положен дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, чтобы у подростка было время на подготовку и сдачу экзаменов и зачетов. Также по просьбе учащегося организация обязана отпустить его в отпуск без сохранения заработной платы. Например, для сдачи вступительных экзаменов.*

### **Гарантии работникам, не достигшим 18 лет, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (нанимателя)**

Во взаимоотношениях работника и работодателя (нанимателя) наиболее острым является вопрос о прекращении трудовых отношений, особенно по инициативе работодателя.

При принятии работодателем (нанимателем) решения об увольнении работников, не достигших 18 лет, за нарушение трудовой дисциплины и прогул должны выясняться и учитываться причины, вызвавшие проступок, обстоятельства, при которых он был совершён, условия труда и быта уволенного, тяжесть проступка и предшествующее поведение работника.

Поскольку увольнение этой категории работников при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности и восстановлении на работе работников, ранее выполнявшего эту работу, может иметь место лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства. В каждом отдельном случае профсоюзы должны выяснять, были ли приняты работодателем меры к трудоустройству, учитывая, что неприятие этих мер является основанием для восстановления на работе.

В случае оспаривания работником правильности увольнения по собственной инициативе, профсоюзы должны выяснять, не является

ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым работником своих прав и гарантий, нарушения их работодателем, невыполнения им своих обязанностей по созданию несовершеннолетнему работнику нормальных бытовых условий и надлежащих условий для продолжения образования.

*Несоблюдение законодательства о труде в отношении этой категории работников при их приеме на работу может явиться дополнительным основанием прекращения трудового договора.*

В частности, таким дополнительным основанием является несоблюдение положений трудовых кодексов стран СНГ, касающихся и запрещения применения труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Если работодателем принято решение о сокращении численности или штата, то, как правило, сначала в организации ликвидируются вакантные должности и только потом сокращение производится за счет работающих. Кандидатуры работников, подлежащих высвобождению при проведении мероприятий по сокращению численности или штата, определяются работодателем. Каждая кандидатура рассматривается отдельно с учетом тех прав, гарантий и преимуществ работников, которые установлены для случаев сокращения численности или штата трудовыми кодексами, иными законами или коллективным договором.

В случае увольнения работника, не достигшего 18 лет, по сокращению численности или штата работников, профсоюзы должны проверять, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавиться от лица, которому он обязан создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные трудовыми кодексами и другими законами, обусловленные возрастом или совмещением работы с обучением.

Дополнительные гарантии при увольнении несовершеннолетних закреплены в трудовых кодексах всех государств Содружества. Так, в Кыргызстане и Таджикистане их увольнение, помимо соблюдения общих правил, может производиться **лишь с согласия соответствующей государственной инспекции труда, а также комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.** Таким образом, на увольнение таких работников по инициативе работодателя необходимо согласие двух органов.

В Туркменистане и Беларуси увольнение работников моложе 18 лет по инициативе администрации (нанимателя) допускается **только с согласия комиссии по делам несовершеннолетних.**

В Узбекистане требуется согласие местного органа по труду.

В Молдове их увольнение, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается **только с письменного согласия территориального агентства занятости населения.**

Если работник уволен по инициативе работодателя (нанимателя) без согласия этих органов, то он подлежит восстановлению на работе по решению суда. Виновное должностное лицо должно нести материальную ответственность за ущерб в связи с оплатой вынужденного прогула уволенному.

В Азербайджане трудовой договор с работником, не достигшим 18 лет, не может быть расторгнут из-за несоответствия занимаемой должности в связи с недостаточным профессиональным уровнем или уровнем квалификации (профессии).

В Узбекистане и Таджикистане родители и опекуны (попечители), а также уполномоченные на то органы, в соответствии с ТК вправе требовать прекращения трудового договора (контракта) с лицом моложе 18 лет, если продолжение работы угрожает его здоровью или сопряжено с иным ущербом для него.

### **Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет**

В настоящее время лица, не достигшие 18 лет, стремятся как можно раньше начать зарабатывать, чтобы перестать быть материально зависимыми от родителей. Поэтому труд подростков в различных организациях стал обыденным явлением. Трудовая деятельность этой категории работников имеет свои особенности, которые, с точки зрения оценки трудовых ресурсов, являются как достоинствами (нестандартность мышления, умение быстро адаптироваться в условиях рыночной экономики), так и недостатками (отсутствие квалификации, трудовых навыков; необходимость предоставления им ряда дополнительных льгот, предусмотренных трудовым законодательством (учебный отпуск, более жесткие требования по охране труда и удлиненный отпуск в удобное для них время).

*Вместе с тем переход к рыночным отношениям привел к ещё большей дифференциации среди молодёжи, появлению значительных групп обездоленных, к массовой безработице. Растущая безработица для многих из них представляет серьёзную проблему, носящую долгосрочный характер.*

Ряды безработных постоянно пополняются выпускниками общеобразовательных школ, специалистами после окончания средних специальных учебных заведений. Отсутствие трудового стажа и необходимой квалификации снижает возможность их трудоустройства в условиях избытка рабочей силы. Работодатели, понимая проблемы трудовой нестабильности этой категории лиц, связанные с предоставлением им дополнительных льгот и гарантий, уходом на учебу, не заинтересованы в такой рабочей силе. Они усложняют им организацию труда и функционирование производства.

Например, согласно ежегодному докладу Международного бюро труда “Глобальные тенденции в сфере занятости”, в 2006 г. количество безработных в мире, несмотря на высокие показатели экономического роста, осталось очень большим. На фоне того, что в глобальном масштабе численность работающих выше, чем когда-либо, уровень безработицы остался значительным – 6,3% от общего числа людей трудоспособного возраста (195,2 млн. человек).

Прежде всего безработица ударила по молодёжи (в возрасте от 15 до 24 лет). В 2006 г. в мире насчитывалось 86,3 млн. безработной молодёжи, или 44 % от общего количества безработных. Отчасти это происходит из-за желания молодёжи продолжить образование, а также из-за длительного поиска работы.

Более 300 млн. молодых людей работают, но не могут преодолеть черту бедности (2 долл. в день). В то же время наличие работы не гарантирует им экономическую стабильность. Сегодня в бедности живут 56% молодых работников.

По мнению авторов доклада, основными задачами стран Содружества должны стать ликвидация высокой безработицы и повышение занятости с тем, чтобы обеспечить полноценное использование потенциала населения трудоспособного возраста. Это станет возможным только в результате проведения макроэкономической политики, стимулирующей приток инвестиций, и создания рабочих мест при условии, что рынок труда и меры социальной политики будут способствовать интеграции людей (особенно молодёжи) на рынке труда и сокращению бедности.

Высокий уровень безработицы среди молодёжи отмечается во всех странах СНГ. Например, по данным Национального бюро статистики Республики Молдовы (НБС), этот уровень среди молодёжи в 1,7 раза выше среднего по республике. В 2006 г. безработная молодёжь в возрасте 15–29 лет составила 38% от общего числа безработных. Каждый второй не имел работы на протяжении полугода и выше. Более всего безработице были подвержены мужчины. Чаще всего меняли работу выпускники гимназий и общеобразовательных школ. В ходе проведённого НБС в 2006 г. исследования “Молодёжь на рынке труда” 84% опрошенных безработных ответили, что не желают работать, даже если бы им предложили работу. Среди молодёжи Молдовы около 28% заняты в сельском хозяйстве, каждый пятый – в торговле и ресторанно-гостиничном хозяйстве, 15,4% – на производстве.

Рост безработицы негативно сказался и на положении несовершеннолетних. Те, кому удается найти работу, зачастую вынуждены трудиться сверхурочно, на основе срочных договоров, с низкой заработной платой, либо трудятся в неформальном секторе экономики, в условиях недостаточной социальной защиты (социального страхования и других социальных выплат) или полного ее отсутствия.

Увеличилось число незанятой и неучащейся молодёжи. В частности, в Азербайджане, Молдове, Таджикистане, Узбекистане снизился уровень охвата высшим образованием и экономической активности молодёжи.

Доступ к образованию все ещё остается серьезной проблемой для большого числа молодежи, а для тех, кто всё же получил высшее образование, это не гарантирует занятости в будущем.

Анализ свидетельствует, что особенно актуально обучение молодежи рабочим специальностям, для чего необходимо укрепить материально-техническую базу профессиональных училищ и лицеев, привлечь опытных педагогов, обеспечить государственные гарантии учащимся, значительную часть которых в настоящее время составляют дети из малообеспеченных и неблагополучных семей и сироты.

Решение проблемы их занятости напрямую связано с преодолением рассогласованности между существующей системой профессионального образования и потребностями рынка труда в молодых специалистах, которые характеризуются постоянно повышающимися требованиями работодателей к соискателям рабочих мест. А также с формированием принципиально новых трудовых отношений, характеризующихся высоким качеством образования и большим разнообразием его форм.

Так, особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет в России определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением (ст. 272 ТК).

В ряде государств Содружества для них установлены дополнительные гарантии при приеме на работу. На основании ТК в Кыргызстане работодатель обязан принимать на работу лиц в возрасте до 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите: выпускников детских домов, сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и других, направляемых соответствующими государственными органами в порядке трудоустройства в счет установленной квоты. Отказ в приеме их на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован ими в соответствующие государственные органы или суд.

В Таджикистане работодатель обязан принимать на работу выпускников общеобразовательных школ и других лиц моложе 18 лет, направляемых службой занятости населения в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленной квоты.

В Кыргызстане и Таджикистане отказ в приеме на работу в счет квоты запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

Трудовой кодекс Республики Казахстан (ст. 145) установил следующие государственные гарантии при трудоустройстве:

- защиту от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и организацию общественных работ для безработных;
- организацию трудового посредничества через уполномоченный орган по вопросам занятости и частное агентство занятости;
- предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных местах и вакансиях;

- ориентацию системы профессионального образования на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;
- межрегиональное перераспределение рабочей силы в соответствии с государственными программами;
- разработку и реализацию мер по выявлению и легализации трудовых отношений;
- установление в инвестиционных контрактах обязанностей инвесторов по профессиональной подготовке, созданию новых и сохранению существующих рабочих мест;
- создание условий для развития профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в организации;
- взаимодействие уполномоченных органов по вопросам занятости с работодателями;
- обеспечение условий для трудоустройства лиц, входящих в целевые группы.

*Таким образом, трудоустройство лиц, не достигших 18 лет, их адаптация и подготовка к профессиональной трудовой деятельности по-прежнему являются одними из важных задач стран Содружества, решение которых позволит обеспечить реализацию прав молодых людей на труд, использовать их потенциал в развитии экономик своих стран.*

Законодательство стран СНГ по-разному оценивает категорию молодёжи. В частности, в Азербайджане лица в возрасте от 16 до 35 лет официально считаются молодёжью. По результатам исследования, проведенного Государственным статистическим комитетом Азербайджана при поддержке МОТ, в общем числе 404 670 безработных доля молодёжи в возрасте до 35 лет составила около 70%. Это значит, что около 280 тыс. молодых людей в Азербайджане считаются безработными.

В связи с этим принята **Программа** Азербайджанской Республики “О молодёжной политике”, а также Государственная программа “Молодость Азербайджана (2005–2009 гг.)”.

В качестве мер Правительству страны, наряду с решением вопросов занятости молодёжи, предлагается создать “национальный Фонд развития молодёжи республики. В целях совершенствования и улучшения, гибкости учебных программ в зависимости от запросов рынка труда пересмотреть систему образования и профессиональной подготовки, облегчить начальные условия ведения бизнеса для предоставления большего числа рабочих мест для молодёжи. Защищать уязвимые категории молодых работников, в том числе и через меры по охране труда, помогать молодым работникам перейти из неформальной в официальную экономику. Поощрять финансовые организации, предоставляющие молодым бизнесменам кредиты и другие финансовые услуги. Расширить доступ и открытость информации по возможной занятости через службы занятости, банки данных, ярмарки вакансий”.

Одним из направлений проекта Федеральной целевой программы “Молодёжь Российской Федерации”, рассчитанной до 2010 г., является

ся развитие преемственной системы информирования и предпрофессиональной ориентации молодёжи, профессионального самоопределения, защиты трудовых и социальных прав молодёжи на рынке труда и образования. Программа призвана обеспечить широкое включение молодёжи в деятельность субъектов рынка труда и занятости в качестве полноправного партнера. Она предполагает развитие общероссийской системы консалтинга и поддержки молодых людей на рынке труда, внедрения правоприменительных программ для молодёжи в области защиты трудовых и социальных прав.

Направление “Молодёжь в трудных жизненных ситуациях” ориентировано на содействие активной жизни молодых инвалидов, сирот, молодёжи, проходившей службу в горячих точках, и мигрантов.

Кроме того, в целях оценки эффективности реализации программных мероприятий разработана система индикаторов и показателей. Предполагается, что к 2010 г. доля безработных в РФ среди молодёжи уменьшится на 10%, а среднее время поиска работы сократится с восьми до пяти месяцев. На 50% возрастет доля молодых людей в органах управления всех уровней. На 50% станет больше муниципальных образований, где действуют общественно-политические организации, отстаивающие интересы молодых. На 30% повысится число молодых людей, активно занимающихся физической культурой. Данная Программа рассчитана на молодёжь в возрасте от 14 до 30 лет.

В Казахстане доля молодёжи в структуре экономически активного населения составляет 2,4 млн. человек, или 29,5 %. С целью проведения социально ориентированной политики в молодёжной среде в июле 2004 г. был принят Закон “О государственной молодёжной политики Республики Казахстан”. В июле 2005 г. постановлением Правительства утверждена Республиканская программа молодёжной политики на 2005–2007 гг., предусматривающая комплекс мер по созданию молодым работникам условий для самореализации социально-экономических потребностей, надлежащих условий в сфере труда и занятости, поддержки стимулирования позитивной общественной инициативы.

Указом Президента Беларуси утверждена Республиканская программа “Молодёжь Беларуси” на 2006–2010 гг.

Программа предусматривает создание условий для более активного включения молодёжи в социально-экономическую, политическую и культурную жизнь общества, развитие позитивных детских и молодёжных инициатив. Её основные направления: повышение престижа и возможности получения качественного образования; поддержка творческой и научной молодёжи; развитие системы трудоустройства молодёжи на постоянной основе, пропаганда здорового образа жизни; принятие упреждающих мер по нераспространению среди молодых людей криминала, пьянства, наркомании.

В частности, ожидается, что в результате реализации данной Программы повысится качество жизни сельской молодёжи, снизится уровень миграции молодых граждан, в том числе молодых специалистов, работающих в сельских населённых пунктах, уменьшится число

безработных среди молодёжи, будет развита система временной и сезонной занятости молодёжи.

*Вышеназванные программы призваны значительно оздоровить, улучшить ситуацию с молодёжью в странах СНГ. Однако степень эффективности участия в них молодёжи будет определяться тем, насколько молодёжь будет разделять цели и задачи государственного и общественного развития, связывать с ними свои жизненные интересы и перспективы, обладать необходимыми личными, образовательными, профессиональными качествами и возможностями для их реального применения на практике. Усилий государств в этом важном деле будет недостаточно, если молодёжь не избавится от социального иждивенчества, не возьмет на себя ответственность за дальнейшее развитие своих стран и за определение своего места в обществе.*

\* \* \*

Хотя во всех государствах Содружества за лицами, не достигшими 18 лет, признается полнота всех социально-экономических, политических, трудовых и личных прав и свобод, закреплённых международными нормами, конституциями, законами и другими нормативными правовыми актами, *нередки случаи, когда работодатели отказывают им в приеме на работу.*

В нарушение трудового законодательства игнорируются правила оформления их на работу, не заключаются трудовые договоры в письменной форме или заключаются срочные трудовые договоры; они принимаются на работу с испытательным сроком; привлекаются к сверхурочным работам и работам в выходные дни; их используют на тяжёлых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, не обеспечивают средствами индивидуальной защиты; с ними заключаются письменные договоры о их полной материальной ответственности; игнорируются гарантии, касающиеся режима труда и отдыха, бронирования (квотирования) рабочих мест, оплаты труда, льгот при совмещении работы с обучением; расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя производится без согласия уполномоченных на то органов; не проводятся обучение и инструктаж по технике безопасности.

Вместе с тем применение норм, устанавливающих специальные льготы и гарантии для несовершеннолетних в странах СНГ, должно производиться в сочетании с общими нормами законодательства о труде, обязывающими эту категорию работников трудиться честно и добросовестно соблюдать дисциплину труда; своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя; повышать производительность труда; улучшать качество продукции; соблюдать технологическую дисциплину; требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии; бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.

Анализ трудового законодательства государств СНГ, касающегося труда работников в возрасте до 18 лет, на наш взгляд, свидетельствует о том, что традиционные подходы и меры, реализуемые до

настоящего времени в отношении этой категории работников, не носят системного характера. Рыночные отношения внесли серьёзные изменения в практическое решение вопросов молодёжной политики. Они не позволили приостановить развитие негативных тенденций в молодёжной среде, укрепить нормативно-правовую базу государственной молодёжной политики, уточнить круг приоритетных проблем в этой области и способы их решения.

В большинстве государств Содружества наблюдается снижение экономической активности молодёжи; рост её социальной апатии, криминализация молодёжной среды, ухудшение социального здоровья молодого поколения; негативная оценка самой молодёжью возможностей самореализации.

*В связи с этим представляется необходимым разработать правовой механизм социальной защищённости несовершеннолетних. Прежде всего речь идёт о разработке и осуществлении гарантий трудовых прав молодёжи; о принятии мер по их защите от безработицы и потери заработка, а также о создании эффективной системы защиты прав и свобод молодёжи в области труда, в том числе несовершеннолетних лиц с ограниченной трудоспособностью, а также об обеспечении условий для профориентации и трудоустройства, социально-трудовой адаптации бывших воспитанников детских домов, подростков, вернувшихся из специальных школ и профтехучилищ.*

*Сегодня на законодательном уровне не создан механизм стимулирования работодателей в случае принятия ими на работу большого числа несовершеннолетних, создания молодым работникам условий для достойного труда и жизни, повышения квалификации и профессионального мастерства.*

*В связи со всё более возрастающей ролью молодёжи на современном этапе развития общества, с необходимостью её интеграции в социально-экономические отношения и включения в общественные процессы профсоюзам важно принимать участие в выработке и реализации государственной молодёжной политики стран Содружества, национальных и региональных программ, в разработке законов и других нормативных правовых актов, обеспечивающих бесплатное, качественное профессиональное обучение молодёжи, трудоустройство, достойную заработную плату, создание условий для сохранения и укрепления здоровья.*

*Следует также обеспечить защиту прав и интересов несовершеннолетних на государственном и межгосударственном уровнях; создать информационно-правовую базу, содержащую наиболее полную информацию о молодёжных программах и проектах, юридических правах и обязанностях молодых граждан стран СНГ.*

*Юридический департамент ВКП*

◆ **ПО СТРАНИЦАМ ПРОФСОЮЗНОЙ ПЕЧАТИ**

## **В МИРЕ**

Очередной номер бюллетеня Международной конфедерации профсоюзов посвящён положению в профсоюзах Камбоджи. Приведены случаи, когда давление международного профдвижения привело к налаживанию нормальных трудовых отношений на предприятиях этой страны. Однако общий вывод таков: правительство и работодатели объединяются в деле подрыва профсоюзных прав.

На съезде Интернационала работников общественного обслуживания (ИРОО, PSI) в Вене, посвященном 100-летию организации, был обсуждён вопрос о повышении качества услуг в отрасли. Оживлённая дискуссия касалась проблем, связанных с международной трудовой миграцией и глобальным потеплением климата.

Международная федерация транспортников обвинила норвежскую государственную нефтяную компанию “Статойл” в “грубом социальном демпинге”, обнаружив, что на её судне, где занят индонезийский экипаж, средняя зарплата составляет 10 норвежских крон (около 45 рос. руб.) в час, и пригрозила ей международным бойкотом.

**26–28** сентября 2007 г. в Мехико состоялся 2-й конгресс Международного объединения профсоюзов (МОП) энергетиков, горняков, химиков и нефтяников, примыкающего к Всемирной федерации профсоюзов (ВФП). В нём участвовали более 200 представителей профсоюзов указанных отраслей из 27 стран и мексиканские профактивисты, всего около 300 человек.

В соответствии с Рекомендациями последнего конгресса ВФП (Гавана, 2005 г.) было решено, что МОП открыт для профсоюзов всех индустриальных отраслей, кроме металлопромышленности, в которой уже работает другой МОП. Приняты новый Устав МОПа, закрепивший широкий и открытый его характер, и Ориентацион-

ный документ, в котором проанализированы современные тенденции мирового развития. Делегаты из стран Латинской Америки подчеркнули, как пишет журнал профсоюза химиков Всеобщей конфедерации труда (ВКТ) Франции, “историческую роль своих стран в строительстве альтернативы капитализму”. Журнал призывает руководство союза немедленно после предстоящего съезда определить формы взаимоотношений с указанным МОПом.

**По** информации Международной организации труда, в мире ежегодно умирают от раковых заболеваний, связанных с производственной деятельностью, около 600 тыс. человек, или по одному человеку каждую 52-ю секунду. Более 20 млн. трудящихся работают с веществами, представляющими риск таких заболеваний. Не только “активное”, но и “пассивное” курение (то есть вдыхание табачного дыма) в рабочих помещениях, обычно не учитываемое статистикой, приводит к заболеванию раком лёгких.

**На** прошедшем в начале ноября 2007 г. Всемирном энергетическом конгрессе были оглашены следующие данные: за период 2002–2005 гг. в мире увеличилось потребление угля на 22,4% (при сокращении его разведанных запасов на 6,8%), нефти и сжиженного газа – на 11,1, натурального газа – на 9, уранового топлива – на 15,7, ядерной энергии – на 2, гидроэлектроэнергии – на 7,5, ветряной энергии – на 82,3%. Такой рост серьёзно беспокоит прежде всего западноевропейские страны. Участвовавший в конгрессе член Комиссии Европейского Союза (КЕС), ответственный за энергетику, **А. Пиебалгс** говорил даже об опасности “затемнения Европы”.

**Всемирный банк** призвал правительства развитых стран провести массовые инвестиции в сельское хозяйство ради достижения поставленной ООН цели – сократить мировую нищету наполовину к 2015 г.

**ООН** опубликовала данные о размерах перевода средств трудящимися-мигрантами на родину. Общая их сумма составила в 2006 г. около 300 млрд. долл., что значительно превышает весь объём помощи, предоставляемой развивающимся странам развитыми государствами и международными организациями. Из указанной суммы 114 млрд. идёт в страны Азии, 68 млрд. – в Латинскую Америку и Карибский бассейн, 51 млрд. – в страны Восточной Европы. В некоторых государствах переводы эмигрантов составляют существенную часть национального валового внутреннего продукта. В Гондурасе, например, – 24%.

## ЕВРОПЕЙСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Большое внимание европейского профдвижения вызвал принятый на встрече глав государств и правительств стран Европейского Союза 18 октября 2007 г. в Лиссабоне проект Договора о реформе ЕС, призванного заменить собой Евроконституцию, проваленную в результате референдумов 2006 г. в Нидерландах и Франции.

Официальную точку зрения по нему высказала президент Европейской конфедерации профсоюзов, председатель основного профцентра Швеции (ЦОПШ) **В. Лундбю-Ведин**. Она заявила, что нынешние формулировки проекта представляют собой “явное улучшение по сравнению с действующим соглашением, подписанным в своё время в Ницце”. По её оценке, положения Европейской хартии основополагающих прав приобретают более обязательный характер и чётко закрепляют такие права профсоюзов, как право на забастовку.

ЕКП считает принципиально важным, что в проекте Договора провозглашается целью полная занятость, зафиксировано понятие “социальная рыночная экономика” и сказано о “важности служб, представляющих общий интерес”. Вместе с тем ЕКП полагает, что социальное измерение Евросоюза могло бы быть выражено сильнее. Формулировки проекта не гарантируют “достаточных правовых гарантий социального диалога”. Конфедерация выразила сожаление по поводу того, что Британии и Польше было предоставлено право сделать некоторые оговорки по поводу положений Договора, хотя, как подчеркнул генсек ЕКП **Дж. Монкс**, после недавних парламентских выборов в Польше в данной её позиции могут наступить изменения.

Председатель Объединения австрийских профсоюзов (ОАП) **Р. Хундсторфер** заявил, что этот проект “не является крупным рывком” и не обеспечивает “крайне необходимой перемены курса” ЕС. В проекте “есть некоторый свет, но больше тени”, – сказал он. Бюллетень профцентра поместил краткое изложение наиболее важных пунктов этого проекта.

Газета французского профцентра “Форс увриер” считает, что новый проект по сути не отличается от предыдущего и появился лишь для того, чтобы попытаться провести его без референдумов, а через голосование в парламентах.

При этом, судя по результатам социологических опросов, 61% французов выступают за проведение в будущем референдума по новому договору о Евросоюзе, как это было, и по старому проекту Евроконституции; 31% – согласны на ратификацию этого договора парламентом и 8% – не высказали определенного мнения.

**К**омиссия Европейского Союза передала на утверждение Европарламента Директиву об условиях допуска и размещения в ЕС работников высокой квалификации. Ею предусматривается выдача таким лицам “синей карточки” – временного удостоверения личности, которое позволит им занимать в странах ЕС должности, аналогичные тем, какие они имели в течение не менее двух лет до этого в своих странах. Для получения такого документа кандидат на него обязан представить свидетельство того, что его будущее место в стране ЕС соответствует критериям рынка труда в этой стране, а также что он будет получать зарплату не меньшую, чем закреплена законодательством или коллективным соглашением, действующим в государстве его назначения. Действие “карточки” ограничено двумя годами, но её владельцу предоставляется ещё три месяца на поиск работы в стране приёма в случае окончания его трудового контракта и нежелания фирмы, на которой он трудится, продлевать таковой.

ЕКП одобрила эту Директиву. Вместе с тем секретарь Конфедерации **К. Паскье** заявила, что политика КЕС в области иммиграции в целом ограничивается секторальным, а не глобальным, подходом и по-прежнему нацелена больше на принятие репрессивных мер в отношении мигрантов. ЕКП отмечает также, что в Директиве имеются “тёмные” пункты: например, неясно, будет ли обладатель “карточки” получать пособие по безработице в случае закрытия предприятия, на котором он работает; ограничена свобода его передвижения в другие страны ЕС, кроме той, где ему разрешено проживать, и т.п.

По мнению норвежских профсоюзников, такие карточки могут выдаваться также профработникам из государств, не входящих в ЕС, что поможет им набираться больше опыта в странах Евросоюза.

**В** Брюсселе прошло заседание Координационного комитета ЕКП по колдоговорным вопросам, созданного по результатам их обсуждения на недавнем конгрессе ЕКП. На нём было констатировано, что на европейской территории на сегодня действуют 150 транснациональных коллективных соглашений (в 2005 г. было 100), из которых 77 имеют чисто европейский характер, 61 – общемировой и 12 – смешанный. Подписаны некоторые из них комитетами европредприятий, другие – европейскими отраслевыми профсоюзными федерациями, третьи – глобальными федерациями профсоюзов (ГПФ), а со стороны работодателей – европейскими и всемирными ТНК. Наибольшее число таких соглашений заключено в отраслях машиностроения, энергетики, пище-

прома и в банковской сфере. На первом месте среди ТНК в данном отношении стоят компании, чьи штаб-квартиры находятся во Франции, далее следуют страны Скандинавии, Бенилюкса и Италия.

ЕКП выдвигает следующие инициативы, которые призваны продвинуть вперёд дело заключения подобных соглашений:

1) давление на КЕС с целью признания ею правового оформления таких соглашений в рамках Евросоюза;

2) определение общих критериев содержания таких соглашений для всех отраслей экономики (пока только европейские федерации металлургов и текстильщиков имеют таковые);

3) создание специального европейского органа для мониторинга их реализации;

4) пересмотр Директивы КЕС о комитетах европредприятий в целях усиления их компетенции и роли в них профсоюзов, включая европейские федерации.

Комитет рекомендовал Исполкому ЕКП начать общеевропейскую кампанию, в ходе которой попытаться повернуть вспять тенденцию снижения зарплат в качестве средства повышения конкурентоспособности; последняя должна расти прежде всего за счёт развития научно-технического прогресса.

**В** хорватском Загребе проведена конференция союзов пенсионеров Юго-Восточной Европы с участием делегаций из Австрии, Боснии и Герцеговины, Венгрии, Италии, Македонии, Сербии, Словении, Хорватии, Черногории и Косова, по инициативе входящей в ЕКП Европейской федерации пенсионеров и пожилых людей (ФЕПРА). В Резолюции конференции подчеркнута тяжёлая ситуация значительной части растущей категории пожилых трудящихся, подвергающихся дискриминации на рынках труда указанных стран и в Европе в целом, а также рекомендовано принять специальное законодательство, которое защитило бы таких людей. Подчёркнута необходимость усилить работу профсоюзов среди трудящихся указанных категорий и создать региональную профорганизацию ФЕПРА в ЮВЕ.

**О**суждение в различных кругах европейской общественности вызвала позиция КЕС на переговорах о заключении нового торгового Соглашения Евросоюза со странами Африки, Карибского и Тихоокеанского бассейнов. Комиссия намерена резко поднять таможенные пошлины в отношении товаров тех стран этой группы, которые не захотят войти в зону свободной торговли с ЕС, и одновременно потребовать освобождения своих товаров от пошлин

в этих странах. Такой подход назван, например, антиглобалистской организацией АТТАК “шантажом”. Экономисты обращают также внимание на то, что, в соответствии с ранее подписанными соглашениями, не допускаются положения, ухудшающие условия торговых отношений для стран указанной группы.

**Международный обозреватель** газеты ИКПТ опубликовала статью, в которой предсказано обострение социальных конфликтов в Европе осенью и зимой 2007 г., так как, по её мнению, не решены важные социальные проблемы, особенно связанные с безработицей, делокализацией производства и установлением достойной минимальной зарплаты в странах Евросоюза. Она видит начало такого обострения в стачках, недавно прошедших в ряде стран ЕС, – в частности в Германии, Франции и Болгарии.

**КЕС** опубликовала данные о безработице в 27 странах Евросоюза за сентябрь 2007 г. в сравнении с тем же месяцем 2006 г. Согласно им, за указанный срок она снизилась в целом по ЕС с 8 до 7%, причём среди мужчин – с 7,4 до 6,5, у женщин – с 8,7 до 7,7, а среди молодежи до 25 лет – с 16,9 до 15,1%. Спад безработицы отмечен в 23 странах – членах ЕС, рост – лишь в трех. Низший уровень безработицы зафиксирован в Нидерландах (3,1%) и Дании (3,3), а высший – в Словакии (11,1) и Польше (8,8%). В Польше обнаружено наибольшее снижение данного показателя (с 12,9%), за ней следует Литва (с 6 до 4,1%). Однако общее число безработных в Евросоюзе всё ещё велико: 16,7 млн. человек, хотя и уменьшилось за год на 2,1 млн. человек.

**В** газете шведского союза госучреждений помещено письмо депутата Европарламента, члена левой партии Швеции **Э.Б. Свенсон**, которая предостерегает от переоценки модного сейчас понятия “флексикюрити” – сочетания гибкости рынка труда с его безопасностью. Она обращает внимание на то, что при уточнении этого термина работодательская сторона рынка труда охотно говорит о его гибкости, но употребляет гораздо менее чёткие определения, разъясняя вторую часть этого понятия. “Флексикюрити может оказаться троянским конём” для работников, полагает она.

18 октября 2007 г., в преддверии встречи Евросоюза в верхах, в Лиссабоне была проведена 200-тысячная демонстрация по призыву профцентра ВКПТ-Интерсиндикал против намерений при-

нять эту систему в масштабе ЕС, поскольку, по мнению профцентра, она фактически будет означать право работодателей произвольно увольнять работников своих предприятий.

В материале газеты французского профцентра “Форс увриер” утверждается, что в Нидерландах ещё с начала 90-х гг. система “флексикюрити” уже действует, и, по законам этой страны, работодатель не может проводить немотивированных увольнений персонала своих предприятий: для этого он должен получить согласие или органа власти, или суда. Сейчас, по сведениям газеты, правительство страны намерено сохранить такой порядок лишь для массовых увольнений, против чего активно выступают оба нидерландских профцентра – и христианский, и социал-демократический.

**Н**емецкий Фонд Х. Бёкклера заявил, что колдоговорная система Германии находится в состоянии глубокого кризиса. Он выражается, в частности, в неуклонном уменьшении числа трудящихся, охваченных отраслевыми коллективными соглашениями (с 69% – в западных землях страны в 1996 г. до 59% – в 2005 г. и с 56 до 42% – в восточной её части), а также в активном использовании работодателями “гибких” трудовых графиков и во внедрении “зарплатного демпинга” при росте приватизации в стране.

По мнению одного из секретарей ИКПТ, проинтервьюированного в данной связи газетой профцентра, выходом из такого положения было бы подписание колдоговорных документов на европейском уровне, что, однако, серьёзно затруднено после вступления в Евросоюз стран Центральной и Восточной Европы.

**П**о данным, недавно опубликованным Комиссией Евросоюза, трудящиеся женщины в ЕС получают в среднем на 26,4% меньшую зарплату, чем их коллеги-мужчины. Это значит, считает Объединение австрийских профсоюзов (ОАП), что, начиная с 27 октября каждого года, женщины в странах ЕС работают как бы бесплатно.

**С**огласно проведенному интернет-опросу, 34% детей в странах ЕС (их возраст не указан) постоянно пользуются Интернетом. 42,5% из них получают из него информацию по интересующим их темам, 34,8 – материал, необходимый им для учёбы, 41,5 – для игры и 33% удовлетворяют с его помощью потребность в музыке и видеофильмах, 13,8 – ведут “чат”, 9,9% – пользуются электронной почтой.

## ЛЕС ДЛЯ ГРЯДУЩИХ ПОКОЛЕНИЙ

**Виктор КАРНЮШИН,**  
*председатель Федерации профсоюзов  
работников лесных отраслей СНГ,  
вице-президент ВКП*

С 23 по 28 октября 2007 г., по приглашению Национальной федерации профсоюзов работников агропромышленной и лесной отраслей Всеобщей конфедерации труда Франции, в эту страну выезжала делегация Федерации профсоюзов работников лесных отраслей СНГ, которую мне довелось возглавлять.

Целью визита было изучение опыта работы профсоюзов по сотрудничеству с органами управления государственными, муниципальными, частными лесами и лесами местных коммун.

В состав делегации входили представители профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации: **Валерий Очекуров** – председатель профсоюза, **Ирина Наумова** – заместитель председателя профсоюза, **Александр Онучин** – председатель Коми республиканской организации профсоюза, **Ирина Макоева** – председатель Северо-Осетинской республиканской организации профсоюза; представители профсоюза работников лесного хозяйства Украины: **Степан Кривовязый** – председатель профсоюза, **Иосиф Райчинец** – председатель Черниговского обкома профсоюза и **Игорь Попадинец** – начальник Тернопольского управления лесного и охотничьего хозяйства Украины, член ЦК профсоюза работников лесного хозяйства Украины. Перевод дискуссий и деловых встреч осуществлял **Павел Кузяков** – помощник генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов.

Обмен опытом проходил в форме семинара в Центре обучения и переподготовки Национальной службы лесов (НСЛ) Франции, в районе города Нанси (Лотарингия). Семинар открыла директор Центра **Доменик Порне-Ривуар**, которая обстоятельно ознакомила участников с работой Центра, его структурой и ресурсами, организацией и планированием процесса обучения.

Центр обучения кадров имеет специально оборудованный комплекс зданий для ведения обучения и научной работы, жилищный комплекс гостиничного типа, ресторан-столовую, закрепленные площади леса для научных лесохозяйственных работ. В Центре проходят подготовку и переподготовку как специалисты из Франции, так и на договорной основе из других государств.

Учитывая, что в Российской Федерации, Украине и других независимых государствах Содружества приняты лесные кодексы и другие законодательные акты, практика управления лесами и структура органов управления во Франции вызывали большой интерес.

Управление лесами Франции осуществляется Национальной службой лесов, об организационной структуре и специфике работы которой рассказал руководитель департамента НСЛ **Алексис Юско**.

Национальная служба лесов Франции была создана в 1964 г. Это государственное учреждение имеет не только контрольно-надзорные функции, но и занимается коммерческой деятельностью, она предоставляет услуги в сфере лесного хозяйства местным органам власти и частным клиентам-собственникам, в ведении которых также находятся леса.

Национальная служба лесов Франции управляется Административным советом, чья компетенция определяется Лесным кодексом. Президент и члены Совета назначаются Декретом правительства. В 2006 г. в состав Административного совета, насчитывающий 28 человек, был обновлен. Генеральный директор НСЛ назначается Советом министров. В настоящее время эту должность занимает **Пьер-Оливье Дрэж**.

Руководящий комитет НСЛ включает в себя руководителя Генеральной инспекции служб, директоров – Генерального, центральных директоров аппарата НСЛ (по направлениям), территориальных директоров, главу департамента коммуникаций и главного бухгалтера. Этот Комитет собирается каждую неделю в ограниченном составе и один раз в месяц – в полном (пленарном) составе.

Генеральная инспекция НСЛ, состоящая из семи членов, находится как бы в стороне от всей аппаратной иерархии НСЛ и подчиняется лично Генеральному директору. Инспекция занимается постоянно внутренним аудитом (проверками) по тематическому, географическому принципам, проводит инспекционные миссии, а также точечные проверки и расследования.

Основой политики устойчивого управления НСЛ на территории являются: региональные директивы лесоустройства для государственных лесов и региональные схемы лесоустройства для лесов, принадлежащих местным коммунам и общностям. Все эти рамоч-

ные документы вырабатываются в рамках НСЛ для региона. Реализация как директив, так и схем принимает во внимание по каждому региону особые социально-экономические цели, социальные запросы и задачи сохранения биологического разнообразия природной среды.

В системе Национальной службы работает 6720 государственных служащих и 3300 рабочих лесной службы, работающих по найму (лесорубов и лесоводов); 387 представителей других категорий персонала. НСЛ опирается в своей деятельности на десять территориальных дирекций, объединяющих 64 агентства, которые включают, в свою очередь, более чем 500 территориальных объединений (своего рода лесничеств). Еще пять территориальных дирекций охватывают лесные площади острова Корсика и заморских департаментов и территорий.

Национальная служба лесов Франции работает в тесном деловом контакте с Национальной федерацией лесных коммун, с которой она подписывает Хартию коммунальных лесов.

В соответствии с этой Хартией Национальная служба лесов предоставляет различные услуги в сфере лесного хозяйства местным органам власти и частным клиентам, такие как проведение исследований, экспертиз, организация и проведение работ по лесоустройству, по маркировке спелого леса, подлежащего рубке.

В непосредственном ведении и управлении НСЛ находится 1,8 млн. га государственных лесов Франции. Территориальным коммуна, леса которых управляются НСЛ на договорной основе в рамках положений указанной Хартии, принадлежит 2,8 млн. га лесов. В общей сложности получается 4,6 млн. га собственно леса и лесистых территорий, что составляет 27% всего французского леса и около 8% национальной территории.

Во Франции есть и частные леса. Они занимают около 13 млн. га, или 73% всех лесов и лесистых территорий. Для управления ими в национальном масштабе создан Центр управления частными лесами, который заключает долгосрочные договоры с владельцами частных лесов. В порядке исключения, на основе специального контракта с этим Центром, Национальная служба лесов осуществляет управление 32,6 тыс. га лесов, принадлежащих частным лицам.

На острове Корсика действует региональный департамент Национальной службы лесов. Кроме того, в ведении НСЛ находятся 8 млн. га леса в так называемых заморских департаментах и территориях Франции – это Французская Гвиана, Гваделупа, Мартиника, Реюньон. Этими лесами управляют специальные дирекции, работа которых носит характер общего надзора.

Рубка древесины производится во всех видах лесов под контролем агентов лесных департаментов. Под контролем одного агента находится 1000–1200 га леса. Всего функционирует 64 агентства (лесхоза).

Все частные леса, не имеющие ограждений, доступны для посещения населением. Сплошные рубки ведутся только в местах, подверженных стихийному бедствию.

В Париже делегация была принята руководством Национальной службы лесов Франции. Генеральный директор НСЛ **П.-О. Дрэж** рассказал об особенностях лесов страны, большой напряжённой работе в течение последних семи лет по ликвидации последствий бури 1998–1999 гг., что вынудило создать специальную службу по управлению в кризисных ситуациях, включая борьбу с пожарами, наводнениями и с другими стихийными бедствиями.

Бюджет НСЛ составляет свыше 500 млн. евро. Национальная служба финансирует и содержит муниципальные службы. В ведении НСЛ находятся услуги для охоты и посещения леса гражданами. К слову, услуги от охоты приносят доход в 139 млн. евро. На обучение и переобучение кадров отчисляется 6% от фонда заработной платы.

Кроме того, в бюджет поступает 200 млн. евро от продажи древесины из государственных лесов, непосредственно управляемых НСЛ, и 150 млн. евро – за услуги от частных и муниципальных лесов. Бюджет формируется с профицитом, а средства, поступающие от коммерческой деятельности, позволяют формировать резервный фонд Национальной службы.

Определённый законодательством режим ведения лесного хозяйства позволяет Национальной службе лесов осуществлять устойчивое управление государственными лесами. Для каждого леса, независимо от принадлежности и разработки, действует перспективный план лесоустройства. Для лесов местных коммун используется практика так называемого компенсационного перечисления им средств на ведение лесоустроительных работ.

Национальная служба лесов подписывает контракт на пять лет с государством в лице Министерства сельского хозяйства и рыболовства и Министерства по охране окружающей среды. В рамках этого контракта Национальная служба берёт на себя обязательства:

по обеспечению устойчивого инновационного управления государственными лесами, являющимися национальным достоянием, и по всем параметрам показывать образец ведения лесного хозяйства в масштабах страны;

содействовать непрерывному и регулярному обеспечению всей структуры национальных потребностей в древесине и умножению её вклада в решение проблем энергопотребления;

развитию конкурентоспособности продукции и предприятий на рынке.

Сущность своей деятельности Национальная служба лесов формулирует так: “Находясь на службе обществу, мы совместно с нашими партнерами готовим лес и пространство природной среды для завтрашнего дня, для грядущих поколений”.

В реализации своих целей Национальная служба лесов опирается на три элемента концепции устойчивого развития: на экономическую эффективность, поддержание на должном уровне состояния окружающей среды, социальную ответственность.

О показателях экономической эффективности предприятий и системы НСЛ говорят такие цифры. В 2006 г. продано 6,6 млн. куб. м древесины на сумму 200 млн. евро; проведены мероприятия по содержанию лесов местных коммун и территориальных общностей на территории в 2,7 млн. га на сумму 139 млн. евро; оказаны различные виды услуг на сумму 150 млн. евро.

Особая забота проявляется о сохранении биологического разнообразия лесов и животного мира, о состоянии воды, почв и об обеспечении достойного ландшафтного (пейзажного) облика. В этих целях проводятся лесоустроительные работы, осуществляются поддержание равновесия между флорой и фауной, регулирование охоты в лесах. Важное место занимает работа по предотвращению схода лавин, предупреждению пожаров и иных природных рисков.

Требование социальной ответственности распространяется на всех потребителей и граждан, которые посещают леса, а также на тех, кто работает в НСЛ. Социальная ответственность должна обеспечиваться при осуществлении любых видов деятельности в рамках Национальной службы лесов, при обучении и переподготовке персонала и в процессе постоянной адаптации Службы к новым запросам и требованиям рынка.

Вся эта многоплановая работа, как было сказано, подчинена главной цели – сохранению и приумножению лесов для будущих поколений.

Делегация ознакомилась с практическим ведением ухода за лесом и освоением лесных ресурсов в провинции Лотарингия. В Национальном центре обучения состоялась встреча с профсоюзным активом, работающим в лесном хозяйстве в районах городов Нанси (департамент Мёрт-и-Мозель) и Эпиналь (департамент Вогезы). В основном это были председатели профсоюзных комитетов и профсоюзные делегаты, избранные трудовыми коллективами для ведения переговоров с работодателями и для подготовки соглашений и коллективных договоров, которые заключаются на уровне предприятий сроком на два-три года.

Учитывая, что на одном предприятии одновременно действуют, как правило, несколько самостоятельных профорганизаций, представляющих отраслевой профсоюз того или иного национального профцентра страны, особое значение имеют выработка согласованных требований и их защита в диалоге с администрацией на переговорах.

Право представлять сторону работников имеют делегаты, избираемые всем трудовым коллективом в комитет предприятия, состоящий, как правило, из семи человек. В комитет проходит представитель профсоюза, набравший большее число голосов трудового коллектива. Для ведения профсоюзной работы делегатами предусмотрено 45 часов оплачиваемого рабочего времени в квартал, которое они могут использовать по своему усмотрению. При этом время встречи с делегатами профсоюзов по инициативе работодателя не входит в установленный лимит времени.

Профсоюзным делегатам в лесном хозяйстве удалось добиться существенных позитивных результатов. При средней зарплате во Франции 1200 евро, зарплата ИТР в лесном хозяйстве составляет 2000 евро, у работников лесного хозяйства, занятых рубками ухода и заготовкой древесины, – 1500–2000 евро.

**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 14.01.2008. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.