



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

В ДОМЕ:

- Новости штаб-квартиры ВКП
- Сообщения из национальных профцентров и международных профобъединений
- Дискуссию о трудовых договорах ведут: Николай ЛЕБЕДЕВ, Анатолий СТЕПНЫХ, Гарник ВАГАРШАКЯН, Наталья ГУРЕНКОВА
- Анализ трудового законодательства стран СНГ представляет Юридический департамент ВКП
- По страницам печати
- Профсоюзная панорама
- В ЕС увеличивают возраст выхода на пенсию

3 / 2010



**Взаимодействие
Консолидация
Профессионализм**

ВИЗИТ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ ВКП В КИЕВ

24 февраля состоялась рабочая встреча Генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов **Владимира Щербакова** и председателя Федерации профсоюзов Украины **Василия Хара**, заместителей председателя ФПУ **Юрия Кулика** и **Александра Тарана**.

В ходе встречи были обсуждены актуальные вопросы дальнейшего укрепления братского взаимодействия ФПУ с ВКП, развития сотрудничества с профсоюзными объединениями стран СНГ в осуществлении солидарных программ. Состоялся обмен мнениями о действиях профсоюзов, направленных на защиту интересов трудящихся в условиях спада производства, увеличения безработицы, снижения доходов населения, роста цен и инфляции.

25 января В. Щербаков принял участие в прошедших в столице страны торжественных мероприятиях по случаю вступления в должность вновь избранного Президента Украины **Виктора Януковича**.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ФНПР МИХАИЛ ШМАКОВ – «ПЕРСОНА ГОДА-2009»

25 февраля в Кремле состоялась церемония вручения международной премии «Персона года-2009».

Премия «Персона года» вручается за весомый вклад в развитие страны и укрепление позиций Российской Федерации на международной арене. Лауреатом в номинации «Руководитель общественной организации» за вклад в совершенствование социальной политики государства и трудового законодательства страны стал Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков**.

Учреждённая в 2001 г. премия «Персона года» получила широкое признание. Она призвана содействовать достижению единства и взаимо-

понимания между обществом, бизнесом и властью, привлекать внимание к фигурам, оказывающим заметное влияние на развитие страны, способствовать формированию атмосферы общественного согласия, поощрять деятельность, направленную на благо России.

Решение о вручении награды принимает Экспертный совет, в который входят видные общественные деятели, представители государственного управления, руководители компаний, влиятельных СМИ.

На торжественной церемонии М. Шмаков заявил: «Я думаю, что тяжёлые времена пройдут, а мы все сделаем определённые выводы, которые помогут нам в будущем».

ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ ВКП ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ ТРУДЯЩИХСЯ И ПРАВОВЫМ ВОПРОСАМ

26 февраля прошло заседание Комиссии ВКП по защите социально-экономических интересов трудящихся и правовым вопросам. Вёл заседание сопредседатель Комиссии, генеральный секретарь МОП работников нефтяной, газовой промышленности и строительства нефтегазового комплекса **М. Мирзоев**.

Руководитель Юридического департамента ВКП **Н. Занько** представила результаты проведённого сравнительно-правового анализа трудового законодательства стран СНГ по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора. Докладчик особо остановился на новациях, которые нашли отражение в трудовых кодексах стран СНГ, в позиции законодателей по содержанию трудового договора, документах, предъявляемых при заключении трудового договора, сроке трудового договора, по срочным трудовым договорам, изменению трудового договора, по его расторжению по большинству оснований, а также на возможностях профсоюзов стран СНГ по защите прав наёмных работников при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

В дискуссии по этим проблемам выступили: заместитель начальника Управления юридической службы Московской федерации профсоюзов **А. Степных**, консультант МОП работников оборонной промышленности, заведующий юридическим отделом Всероссийского профсоюзов работников оборонной промышленности **Н. Лебедев**, председатель МОП работников водного транспорта **Г. Столяренко**, председатель ЦК профсоюза авиаработников Украины **И. Звинник**.

Комиссия приняла решение отметить проделанную Юридическим департаментом ВКП аналитическую работу, рекомендовала департаменту доработать представленный материал с учётом состоявшегося обсуждения и направить его членским организациям ВКП, также разработать примерный (рамочный) трудовой договор на основе трудового законодательства стран СНГ и представить его на очередное заседание Комиссии.

Комиссии была представлена информация о предстоящей разработке Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, о его отдельных концептуальных положениях, предлагаемых разработчиками проекта Концепции Основ, о замечаниях и предложениях, высказанных ВКП по проекту Концепции Основ трудового законодательства ЕврАзЭС и направленных в Постоянную комиссию МПА ЕврАзЭС по социальной политике.

В прениях по этому вопросу доцент кафедры частного права Государственного университета управления **М.В. Колганова** дала правовую оценку отдельным нормам, предлагаемым для включения в Основы трудового законодательства ЕврАзЭС.

Комиссия решила принять информацию о разработке Основ трудового законодательства ЕврАзЭС к сведению и согласиться с замечаниями и предложениями ВКП по проекту Концепции Основ трудового законодательства ЕврАзЭС. Юридическому департаменту ВКП совместно с другими департаментами ВКП рекомендовано продолжить работу по отстаиванию позиции ВКП и её членских организаций при разработке Основ трудового законодательства ЕврАзЭС.

Комиссия заслушала информацию руководителя Департамента ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся **В. Карасёва** «О социально-экономическом положении государств – участников СНГ». Членам Комиссии и приглашённым был роздан пакет документов, включающий текст аналитической записки и статистические приложения к анализу.

В обсуждении вопроса приняли участие от национальных профцентров: заместитель председателя ФПУ **Г. Осовой**, руководитель группы социально-экономического анализа ФНПР **Г. Костюк**. От отраслей выступили **Н. Гуренкова** – заместитель председателя Белорусского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, **Н. Шатохин** – председатель МОП металлургов, **Г. Косолапов** – генеральный секретарь МКП железнодорожников и транспортных строителей.

Итоги дискуссии подвела заместитель генерального секретаря ВКП **Н. Подшибякина**.

С учётом выступлений и предложений Департаменту ВКП поручено доработать и представить материал анализа на заседание Совета ВКП.

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

СТАРТУЕТ КОНКУРС «МИНСКИЙ МАСТЕР-2010»

В 2010 г. пройдёт очередной, уже ставший традиционным, городской конкурс профессионального мастера «Минский мастер-2010». На заседании Президиума Совета Минского городского объединения профсоюзов был утвержден перечень из 33 профессий конкурса.

Результаты городского конкурса профессионального мастера «Минский мастер-2009» показали большую заинтересованность организаций отраслевых профсоюзов, профкомов и администраций организаций, комитетов и управлений Мингорисполкома в его проведении.

Значительно расширился спектр профессий, по которым

проводился конкурс. Выросло число молодых специалистов, принявших участие в состязании. Из 45 победителей 39 человек – молодёжь до 31 года. Постоянно растёт и уровень организации конкурса.

Это направление работы оказалось очень востребованным, оно стало мощным стимулом роста профессионализма и квалификации работников, повышения престижа массовых профессий, усиления мотивации профсоюзного членства. Это также яркий пример плодотворного социального партнёрства исполнительной власти и профсоюзных организаций столицы Беларуси.

С ПРОФСОЮЗНОЙ ЗАБОТОЙ О ЖЕНЩИНЕ

В Витебске состоялась практическая конференция председателей комиссий по работе среди женщин профсоюзных комитетов Белорусского профсоюза работников промышленности.

Конференция ознакомила участников с деятельностью Совета женщин Республиканского комитета БПСРП, с опытом и практикой работы Витебского областного

Совета женщин по формированию активной жизненной позиции женщин, укреплению добрых семейных традиций, повышению престижа материнства в обществе.

Участники конференции прослушали мультимедийную лекцию-диалог «Женские проблемы современности и роль профсоюзов в их решении», лекцию «Здоровый образ

жизни женщины – основа семейного благополучия». Разговор шёл и о задачах государства и общества по обеспечению фактического равенства женщин на рынке труда, о проблемах женской безработицы, охране женского труда и здоровья.

Участники изучили практику работы Комиссии по работе среди

женщин профкома Республиканского унитарного предприятия «Витебский завод электроизмерительных приборов». Во время дискуссий, сообщений с мест, откровенного разговора за круглым столом коллеги обменялись опытом, очертили имеющиеся проблемы в данной сфере и перспективы их разрешения.

ТОРЖЕСТВЕННО ОТМЕТИЛИ ПРАЗДНИК МУЖЕСТВА

18 февраля в Республиканском дворце культуры профсоюзов Федерация профсоюзов Беларуси совместно с Главным управлением командующего Внутренними войсками МВД Республики Беларусь провела ежегодное торжественное мероприятие, посвящённое Дню защитников Отечества и Вооружённых сил Республики Беларусь.

Ставшее доброй традицией, в нынешнем году мероприятие прошло уже в пятый раз. Участие в нём приняли ветераны и военнослужащие Внутренних войск, ветераны профсоюзного движения, представители республиканских комитетов отраслевых профсоюзов, профсоюзные активисты.

Концертная программа традиционно состояла из выступления

образцово-показательного оркестра, ансамбля песни и танца Внутренних войск МВД, профсоюзных творческих коллективов, выступлений артистов белорусской эстрады.

С приветствием к собравшимся обратились председатель ФПБ **Леонид Козик** и заместитель министра внутренних дел – командующий Внутренними войсками генерал-майор **Валерий Гайдукевич**.

Л. Козик от имени всех членов профсоюзов поздравил ветеранов и военнослужащих Внутренних войск с Днем защитников Отечества. Генерал-майор В. Гайдукевич поблагодарил ФПБ за тёплый прием и добрые слова, отметив, что профсоюзы были и остаются настоящей опорой общества и государства.

НАБИРАЕТ РАЗМАХ АКЦИЯ ФПБ ПО ОКАЗАНИЮ ПОМОЩИ ОДИНОКИМ ВETERANAM И УЧАСТНИКАМ ВОЙНЫ

Объявленная в конце января 2010 г. акция Федерации профсо-

юзов Беларуси – шефство над одиноко проживающими ветеранами,

расширяется и активизируется. В областях уже начали оказывать помощь и поддержку тем, кто в этом нуждается. Это и заготовка дров, и очистка дворовых территорий от снега, и наведение порядка в домах, и многое другое.

Данные по численности одиноко проживающих ветеранов и участников Великой Отечественной войны собраны по всем регионам Беларуси. Героев, прошедших войну и проживающих в одиночестве, насчитывается 5584 человек. Сейчас Федерация продолжает сбор информации о каждом из этих

людей: в чём они нуждаются, помощь в решении каких проблем им необходима. Уточняются также данные о последнем месте работы одиноких ветеранов и участников войны, с тем, чтобы привлечь первичные профсоюзные организации предприятий к работе по оказанию помощи этим людям.

Всего, по данным на 1 января 2010 г., в Республике Беларусь проживает 44142 ветерана Великой Отечественной войны, среди которых 1484 – одинокие, 33036 участников войны, одиноких среди них – 4100 человек.

◆ **РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН**

ПРОФСОЮЗЫ ПРИМУТ УЧАСТИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

Собрание республиканского профсоюзного актива, которое прошло 12 февраля в столице Казахстана Астане, приняло резолюцию в связи с Посланием Президента Республики Казахстан **Нурсултана Назарбаева** от 29 января 2010 г.

В резолюции говорится:

«Трудящиеся, профессиональные союзы Казахстана поддерживают Послание главы государства «Новое десятилетие – новый экономический подъём – новые возможности Казахстана». Это документ, в котором изложены стратегические направления развития страны на предстоящее десятиле-

тие, улучшения качества и уровня жизни всех граждан Казахстана, укрепления социальной стабильности и защищённости.

Учителя, врачи, работники культуры и государственные служащие, студенты с удовлетворением восприняли решение Президента об увеличении зарплаты и стипендий на три месяца раньше, чем планировалось, а именно: с 1 апреля 2010 г.

Это результат настойчивой и многомесячной борьбы Федерации и её членских организаций, всех профсоюзов за справедливое решение большой социальной проблемы.

Стратегический план-2020 предполагает строительство сотен новых промышленных, транспортных и инфраструктурных проектов, модернизацию агропромышленного комплекса. Всё это будет способствовать росту рынка труда, обеспечит занятость казахстанцев.

Здесь большое поле деятельности не только для бизнеса, но и для областных советов и отраслевых профсоюзов: для работников машиностроения, строительства, электроэнергетики, трудящихся горно-металлургической, химической промышленности, нефтегазового комплекса, атомной энергетики, жилищно-коммунального хозяйства и др. Предполагается переподготовка и повышение квалификации кадров, молодёжная практика, создание социальных рабочих мест. Профобъединения и профсоюзы должны в ближайшее время со своими социальными партнёрами – акиматами, министерствами и ведомствами, определить своё конкретное участие в реализации этих программ.

Профсоюзы отмечают социальную направленность Послания,

нацеленность на достижение высоких стандартов качества жизни, развитие сфер образования и науки, здравоохранения, культуры и духовности.

Ключевой вопрос Послания – повышение и комплексный рост производительности труда в экономике страны, особенно в сельском хозяйстве. Профсоюзы считают, что эту задачу можно решить только в увязке с достойной заработной платой трудящихся, с технологическим обновлением производства, с безопасными условиями труда.

Собрание республиканского профсоюзного актива призывает все структуры профессиональных союзов обсудить поставленные в Послании задачи на отчетно-выборных профсоюзных съездах и конференциях, наметить конкретные меры по их реализации.

Главная задача профсоюзов – объединить усилия по социально-экономической защите трудящихся, вовлекать трудовые коллективы в республиканскую акцию «Заклучите коллективный договор!» и осуществлять контроль за реализацией совместных обязательств».

ЗА ЗАРПЛАТОЙ ВМЕСТЕ С ПРОКУРОРОМ

По сообщению пресс-службы Генеральной прокуратуры Республики Казахстан, только за одну неделю февраля прокуроры помогли получить долгожданную получку 3500 работникам. Мно-

гие проверки осуществляются по сигналам и обращениям профсоюзных органов.

Между тем, согласно данным Агентства РК по статистике, только на 1 января 2010 г. задолженность

крупных и средних казахстанских предприятий по оплате труда составила около 15 млрд. тенге. Из них просроченная задолженность перевалила за 3 млн. тенге. В список злостных должников первыми попали работодатели Атырауской области, городов Алма-Аты и Астаны. В целом данные работодатели увязли в долговой яме на 10 млрд. тенге.

Экономят на зарплате своих сотрудников и крупные фирмы Западно-Казахстанской области. Здесь долги зашкаливают за 500 млн. тенге. А больше всего

не повезло работникам сферы, связанной с недвижимостью. По данным Статагентства, они не получают зарплату уже месяцами, на общую сумму 5 млрд. тенге. Наряду с этим растёт недовольство работников горно-добывающей отрасли, обрабатывающей промышленности и строительства, пояснили в надзорном ведомстве.

Всего за 2009 г. по результатам прокурорского надзора казахстанские работодатели покрыли долги на сумму 9 млрд. тенге. При этом были защищены трудовые права свыше 250 тыс. человек.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ КНИГИ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В штаб-квартире Федерации профсоюзов Республики Казахстан состоялась презентация книги «Трёхстороннее соглашение по социальному партнерству», изданной в рамках государственного социального заказа, объявленного Министерством культуры и информации.

Партнерами Алма-атинской Конфедерации неправительственных организаций (АКНО) выступили Федерация профсоюзов Республики Казахстан, Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, неправительственные и профсоюзные общественные организации ряда областей и городов страны.

Презентацию новой книги проводила руководитель проекта – профессор **Лейла Ахметова**.

В рамках государственного социального заказа было выполнено социологическое исследование, подготовлен анализ общественного мнения по вопросам трудовых отношений и материалов казахстанских СМИ по проблемам социальной защиты трудящихся в условиях мирового экономического кризиса, проведена республиканская конференция, выработаны рекомендации для государственных структур, неправительственных организаций, профсоюзов, СМИ.

Как показали результаты социологического опроса, большая часть населения мало осведомлены о Трёхстороннем соглашении между правительством, работодателями и профсоюзами, поэтому в качестве примера авторы приводят

в приложении региональное соглашение в Северо-Казахстанской области, информацию о положении дел в республиканском профсоюзе работников малого и среднего бизнеса, наиболее показательные коллективные договоры предприятий.

Книга рекомендована лидерам профсоюзов и неправительственных организаций, государственным служащим, всем, кто интересуется современной жизнью и общественными процессами в Казахстане.

НА МЕЖДУНАРОДНОМ ПРОФСОЮЗНОМ ФОРУМЕ В ПЕКИНЕ

Председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан **Сиязбек Мукашев** принял участие в прошедшем в столице Китая форуме «Глобальный финансово-экономический кризис и роль профсоюзов», *сообщает пресс-служба ФПРК.*

На форум прибыли представители национальных профсоюзов Африки, Азии, Европы, Латинской Америки и некоторых региональных и международных профсоюзных организаций. Участники форума обсудили вопросы усиления

роли профсоюзов, их международного сотрудничества в преодолении последствий кризиса, пути социально-экономической защиты работников.

В своём выступлении на форуме С. Мукашев внёс предложение отразить в итоговом документе, что профсоюзы в посткризисный период ставят три основные задачи: не допускать дальнейшего роста цен на товары и услуги, стабилизировать оплату труда работников и занятость рабочей силы.

◆ **УКРАИНА**

СОТРУДНИЧЕСТВО ПРОФСОЮЗОВ УКРАИНЫ С РЕЛИГИОЗНЫМИ ОБЩИНАМИ

12 февраля в резиденции Киевской метрополии состоялась встреча председателя Федерации профсоюзов Украины **Василия Хара** с Блаженнейшим **Владимиром**, митрополитом Киевским и всея Украины, предстоятелем Украинской православной церкви.

Во время встречи были обсуждены вопросы необходимости объединения сил гражданского общества для содействия духовному росту людей, особенно молодёжи, воспитания глубокого уважения к общечеловеческим ценностям и духовным приобретениям народа Украины,

к общественно-полезному, честному труду.

Созная свою ответственность перед Богом и трудовым народом Украины и стремясь к полному использованию возможностей, предоставляемых Конституцией Украины, законами Украины «О свободе совести и религиозных организаций», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», председатель Федерации профсоюзов Украины

Василий Хара и Блаженнейший Владимир, митрополит Киевский и всяя Украины, председатель Украинской православной церкви, подписали Декларацию намерений о взаимодействии между Украинской православной церковью и Федерацией профсоюзов Украины в вопросах духовного развития трудового народа Украины и защиты его интересов, *говорится в сообщении Медиацентра ФПУ.*

НЕ ДОПУСТИТЬ ПОЛИТИЧЕСКОГО КРИЗИСА ПОСЛЕ ВЫБОРОВ ПРЕЗИДЕНТА УКРАИНЫ

Федерация профсоюзов Украины приняла следующее Заявление о недопущении политического кризиса после президентских выборов (*перевод с украинского*).

«Центральная избирательная комиссия 14 февраля 2010 года поставила окончательную точку в выборной кампании и объявила законно избранным Президентом Украины **Януковича Виктора Федоровича**. Однако и на этот раз работа ЦИК сопровождалась попытками отдельных политиков заблокировать её правомерное решение.

Политики, которые не смогли убедить избирателей конкретными делами и проиграли выборы, упорно не считаются с тем, что международные наблюдатели на президентских выборах на Украине 7 февраля т.г., Европарламент, лидеры ведущих стран Европы и

мира официально признали факт демократического и справедливого избрания нового Президента Украины и лично поздравили Виктора Януковича.

Федерация профсоюзов Украины выражает глубокую обеспокоенность членов профсоюзов и профсоюзных организаций политической ситуацией, которая складывается после выборов Президента Украины. Профсоюзы обеспокоены сопротивлением отдельных политических сил, особенно блока **Юлии Тимошенко**, официальному признанию результатов выборов и началу необходимых реформ, которое дорого обходится обществу.

Продолжается экономический кризис, теряется драгоценное время, страна несёт большие безвозвратные потери. Обескровленное отечественное производство по-

требует неотложных мер, которые будут содействовать его возрождению, скорейшему преодолению кризиса и дальнейшему росту как основы для значительного повышения жизненного уровня.

Трудящиеся, все граждане Украины ожидают восстановления разрушенной экономики, создания новых рабочих мест, справедливого повышения заработной платы, пенсий, социальных стандартов, которые должны быть как можно скорее определены на основе диалога между профсоюзами, работодателями и государством.

Сама жизнь требует от политиков остановить междоусобицу и раздоры на всех уровнях, продемонстрировать обществу свою ответственность за судьбу людей, которые больше всего надеются на мир и покой, стабильное развитие государства, достойную жизнь со всеми её составляющими – социально-экономическими, духовными и культурными.

Призываем представителей политических сил, властных структур осознать, что сторонники каж-

дого из нынешних кандидатов в президенты являются органичной и неотъемлемой частью украинского общества, которому предстоит вместе жить, вместе укреплять государство, нести авторитет Украины в мире, обеспечивать право каждого её гражданина на достойный труд и достойную жизнь.

Пора сдержать личные амбиции, приостановить противостояние, направить волю лидеров и энергию всех политических партий на преодоление последствий экономического кризиса.

Обращаемся к политическим силам, представленным в парламенте: будьте ответственными перед избирателями и всем народом – прекратите противостояние, публично признайте результат президентских выборов, безотлагательно примите государственный бюджет на 2010 год и одобрите программу экономического и социального развития, объединитесь для совместной работы по восстановлению экономики и социальному подъёму Украины».

ФПУ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МОНИТОРИНГ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА

По требованию Федерации профсоюзов Украины, изложенном в Заявлении ФПУ в связи с бездеятельностью Правительства в условиях возрастания цен на социально значимые продукты питания от 2 февраля 2010 г., Минтруда

Украины обновило опубликованные на сайте данные мониторинга прожиточного минимума в фактических ценах соответствующего месяца, *говорится в сообщении Департамента Аппарата ФПУ по вопросам социальной защиты.*

Так, Минтруда Украины в соответствии со статьёй 5 Закона Украины «О прожиточном минимуме» уведомило, что фактический размер прожиточного минимума в ценах февраля 2010 г. в расчёте на месяц на одно лицо составляет 881 гривну, для детей в возрасте до 6 лет – 800 гривен, для детей от 6 до 18 лет – 1019 гривен, для трудоспособных лиц – 937 гривен, для лиц, которые утратили трудоспособность, – 698 гривен. *(Для справки: 10 украинских гривен / 1 ам. долл. = 12503 на 20.02.10.)*

Таким образом, официальная величина прожиточного минимума установленная с 1 января 2010 г. Законом Украины «Об ус-

тановлении прожиточного минимума и минимальной заработной платы» от 20 октября 2009 г., уже является заниженной в феврале текущего года в среднем на 7%.

Всё это усложняет процесс установления официальной величины прожиточного минимума на 2010 г., поскольку статьёй 3 указанного выше Закона Кабинету министров Украины предложено при доработке Государственного бюджета Украины на 2010 г. учесть установленные этим Законом размеры прожиточного минимума, которые уже сейчас не соответствуют фактическому уровню цен и не могут быть поддержаны профсоюзами.

◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОАО «РОСТЕЛЕКОМ» ЗА 2009 ГОД

16 февраля состоялось заседание двусторонней Комиссии, на котором были подведены итоги выполнения коллективного договора ОАО «Ростелеком» за 2009 г., *сообщает пресс-центр Общероссийского профсоюза работников связи.*

Заседание Комиссии проходило в режиме видеоконференции с участием руководителей филиалов, председателей советов председателей первичных профсоюзных организаций всех федеральных округов, секретарей ЦК проф-

союза в федеральных округах, представителей территориальных организаций профсоюза.

В новых условиях функционирования российского телекоммуникационного рынка ОАО «Ростелеком» укрепляет позиции в традиционных сегментах рынка дальней связи и продолжает работу по дальнейшему развитию новых высокотехнологичных услуг. В течение 2009 г. работниками «Ростелекома» проведена большая работа по повышению эффективности деятельности компании, по

выполнению обязательств коллективного договора.

Социальное партнерство между представителями Общероссийского профсоюза работников связи и руководством ОАО «Ростелеком» всегда было конструктивным и деловым. Это позволяло цивилизованно решать возникающие вопросы и разрешать имеющиеся проблемы. «Ростелеком» выступает как стабильная, социально ориентированная компания, не прибегающая к непопулярным мерам выхода из кризиса, отметил в своем выступлении председатель профсоюза **А. Назейкин**.

Генеральный директор ОАО «Ростелеком» **А. Колпаков** также подчеркнул важность и значимость расширения социального партнерства для развития бизнеса,

повышения уровня благосостояния работников, которые составляют главную ценность компании.

С докладами об основных показателях исполнения положений коллективного договора выступили директор Департамента организационного развития и управления персоналом ОАО «Ростелеком» **Г. Рысакова** и заместитель председателя ЦК профсоюза **В. Макрушин**.

В ходе обсуждения итогов выполнения колдоговора выступили все члены двусторонней Комиссии, представители всех филиалов. Комиссия приняла решение: считать условия коллективного договора ОАО «Ростелеком» на 2009–2011 гг. выполненными за 2009 г., и внесла изменения в коллективный договор на 2009–2011 гг.

ЗАЯВЛЕНИЕ ФНПР В СВЯЗИ С ВСЕМИРНЫМ ДНЁМ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

20 февраля отмечается Всемирный день социальной справедливости, провозглашенный Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в ноябре 2007 г. Генеральная Ассамблея призвала государства – члены ООН и всех, кто стремится продвигать социальную справедливость, действовать в интересах социального развития, *говорится в Заявлении ФНПР*.

Генеральная Ассамблея обратилась к международному сообществу с призывом ещё более

тесно объединиться в борьбе с бедностью, в продвижении полной занятости и достойного труда, в достижении гендерного равенства, социального благополучия и справедливости для всех.

Сегодня, в период глобального финансово-экономического кризиса, эта задача становится особенно актуальной. Экономическая рецессия сопровождается рецессией социальной, прежде всего, в сфере занятости. Подрываются с таким трудом достигнутые ранее позитивные результаты в борьбе

с бедностью. Во многих странах снижается покупательная способность среднего класса, очевидна социальная напряжённость и угроза социальной стабильности.

Наше будущее во многом зависит от правильного выбора финансовой и экономической политики, которая должна быть ориентирована на инвестиции в реальное производство, создание качественных рабочих мест, защиту и уважение трудовых прав, *говорится далее в Заявлении российского профцентра*. Именно труд и его результаты определяют сегодняшнюю жизнь людей и их перспективы на будущее. Именно это позволит преодолеть кризис и двигаться дальше.

Российская государственная политика сегодня сосредоточена на решении задачи ослабления последствий кризиса. Вместе с тем мерам экономической политики, направленным на предотвращение таких кризисов в будущем, уделяется недостаточное внимание.

В поиске непростых решений в условиях экономических реформ деятельность ФНПР базируется на анализе состояния социально-тру-

довых отношений и в целом социальной сферы во взаимосвязи с общеполитической и экономической ситуацией в стране.

В отличие от других институтов гражданского общества, профсоюзы защищают права и представляют интересы не только членов профсоюзов, но и подавляющего большинства населения страны, потому как невозможно отделить интересы наёмного работника от интересов его семьи, детей, родственников.

Справедливость – это равные для всех права и свободы, уверенность каждого человека в том, что у него и его детей есть будущее. Именно сегодня, во Всемирный день социальной справедливости, есть повод напомнить властям всех стран и представителям бизнеса об их долге и ответственности перед обществом.

На знамёнах ФНПР начертан гордый лозунг «Единство – Солидарность – Справедливость», и мы подтверждаем нашу приверженность этим принципам, направленным на достижение социальной справедливости, *говорится в заключении в Заявлении Федерации*.

◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

ВСТУПИЛО В СИЛУ ГЕНЕРАЛЬНОЕ КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2010–2011 ГОДЫ

Подписано и вступило в силу Генеральное коллективное соглашение между Конфедерацией профсоюзов Азербайджана, Национальной кон-

федерацией предпринимателей (работодателей) и Кабинетом министров Азербайджана на 2010–2011 гг., *сообщаем <http://ru.trend.az>*.

Соглашение подписали премьер-министр Азербайджана **Артур Расизаде**, глава Конфедерации профсоюзов **Саттар Мехбалиев** и глава Конфедерации предпринимателей **Мамед Мусаев**. Согласно Соглашению, стороны намерены осуществлять совместную деятельность в 2010–2011 гг. в области социально-экономической политики и социально-трудовых отношений.

Подписанты Соглашения считают приоритетными целями социально-экономической политики Азербайджана на ближайшее будущее: смягчение отрицательного воздействия мирового финансового кризиса на экономику, создание условий для обеспечения достойного труда, жилищных условий и свободного развития работников, обеспечение финансовой, энергетической, продовольственной и экологической безопасности, ликвидация социального неравенства, снижение безработицы и уровня бедности.

Стороны Соглашения заявляют, что будут поддерживать взаимное сотрудничество на основе развития принципов социального партнерства, постараются регулировать социально-трудовые отношения посредством социального

диалога, коллективных договоров и Соглашения, а также будут придерживаться договорённости и обязательств в рамках Генерального коллективного соглашения.

Согласно Генеральному коллективному соглашению, стороны в основном будут сотрудничать в сфере экономической политики, оплаты труда, доходов и жизненного уровня населения, развития рынка труда и обеспечения занятости населения, в направлении усиления защиты трудовых прав, охраны труда, технической и экологической безопасности.

Генеральное соглашение дополнено информацией об основных социально-экономических показателях страны, таких как: ВВП, соотношение инвестиций в основной капитал к ВВП, расходы госбюджета на социально-культурные мероприятия, численность населения, средняя продолжительность жизни, коэффициенты рождаемости и смертности, естественный прирост населения, средние денежные доходы на душу населения, реальные денежные доходы, среднемесячная зарплата с учетом номинального и реального роста, назначенные пенсии, индекс потребительских цен и др.

◆ **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

Федерация профсоюзов Кыргызстана накануне Всемирного дня со-

циальной справедливости провела 19 февраля День открытых дверей.

Особую гордость кыргызстанцев вызывает то обстоятельство, что учредить Всемирный день социальной справедливости предложил Президент страны **Курманбек Бакиев**. С этим предложением министр иностранных дел республики выступил в общей дискуссии на 62-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН. По специальной резолюции Генассамблеи ООН от 18 декабря 2007 г., День отмечается ежегодно 20 февраля, начиная с 2009 г.

В резолюции ООН признана необходимость дальнейшего наращивания усилий международного сообщества в области искоренения нищеты, обеспечения полной занятости, достойной работы, равноправия мужчин и женщин, социального благосостояния и социальной справедливости для всех. Подчеркивается также, что экономический рост, мир, безопасность, соблюдение прав человека

являются необходимыми условиями для обеспечения социального развития и социальной справедливости.

19 февраля десятки граждан посетили штаб-квартиру Федерации профсоюзов Кыргызстана, где получили бесплатные консультации по правовым, социально-экономическим вопросам.

В этот же день Центральный комитет профсоюза работников промышленности, коммунально-бытового обслуживания и предпринимательства провёл выставку продукции, выпускаемой учебно-производственными предприятиями Кыргызского общества слепых и глухих. Были представлены образцы спецодежды, постельного белья. Цель этого мероприятия – по возможности обеспечить указанным предприятиям заказы, чтобы инвалиды по зрению и слуху были обеспечены работой и могли получать заработную плату.

◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ И ПРОФКОМ ЗАВОДА «НАИРИТ» ЗАКЛЮЧИЛИ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрация ЗАО «Завод «Наирит» и профсоюз предприятия заключили коллективный договор, который регулирует социально-экономические отношения между работодателем и работниками завода и предусматривает их взаимные обязательства, *сообщает пресс-служба предприятия.*

Согласно сообщению, Соглашение подписали гендиректор ЗАО «Завод «Наирит» **В. Мелконян** и глава профсоюза **Г. Тадевосян**, на церемонии подписания присутствовали также президент Конфедерации профсоюзов Армении **Э. Тумасян** и заместитель министра энергетики **А. Симонян**.

Коллективный договор конкретизирует время отдыха работников, условия обеспечения безопасности труда и здоровья, гарантирует

вознаграждение за труд и отдых в соответствии с законодательством Армении, а также закрепляет обязательства профсоюза.

◆ ГРУЗИЯ

ПРОФСОЮЗЫ ВЫСТУПАЮТ ПРОТИВ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ СЕРТИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ

Объединение профсоюзов Грузии выступает против обязательной сертификации учителей.

По заявлению председателя ОПСГ **Ираклия Петриашвили**, педагогам не дано достаточного

времени для подготовки, а также не существует тестов, необходимых для подготовки к сертификации, которую они должны пройти до 2014 г., *сообщают информационные агентства.*

◆ МОП РАБОТНИКОВ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

СЪЕЗД РЕШИЛ КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

18 февраля состоялся V очередной съезд Международного объединения профсоюзов работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности и сферы услуг.

На съезд прибыли 28 делегатов от отраслевых профсоюзов России, Беларуси, Украины, Казахстана, Азербайджана, Таджикистана. По финансовым причинам не было представителей членских организаций МОП из Армении и Кыргызстана, по транспортным — из Молдовы.

В работе съезда приняли участие Генеральный секретарь ВКП **Владимир Щербаков**, заместитель генерального секретаря ВКП **Альберт Потапов**, заместитель руководителя Департамента ВКП

по работе с членскими организациями и по связям с профсоюзами мира **Владимир Куприянов**.

Отчётный доклад был в письменном виде роздан делегатам в числе других материалов съезда.

Съезд заслушал выступления Генерального секретаря ВКП В. Щербакова о действиях профсоюзов в современных условиях. Особое внимание в выступлении было уделено назревшей необходимости укрупнения отраслевого профсоюзного движения, объединения родственных отраслевых профсоюзов и МОПов.

Съездом принята внесенная делегацией профсоюзов Украины резолюция о сложной ситуации в жилищно-коммунальном хозяйстве в странах СНГ, с предложениями о развитии отрасли.

Утвержден Устав Международного объединения профсоюзов в новой редакции и Положение о Контрольно-ревизионной комиссии МОП.

Председателем МОП на один год, до очередного заседания Совета Объединения, с последующей ротацией, повторно избран **Николай Николаевич Сушня** – председа-

тель отраслевого профсоюза Беларуси. Генеральным секретарем МОП сроком на 5 лет избрана **Нина Львовна Филиппова** – заместитель председателя Российского профсоюза работников жизнеобеспечения.

Сформирован состав Совета МОП из руководителей членских организаций, избрана Контрольно-ревизионная комиссия.

◆ **МОП РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА**

СЕМИНАР ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРИМЕНЕНИЮ ТАМОЖЕННОГО КОДЕКСА

11 февраля председатель Международного объединения профсоюзов работников транспорта и дорожно-го хозяйства **Александр Шуриков** принял участие в проведенном в Москве Международном семинаре по вопросам применения положений Таможенного кодекса на единой таможенной территории Беларуси, Казахстана, России.

Международный семинар организован совместно Комиссией Таможенного союза, Евразийским деловым советом, Ассоциацией международных автомобильных перевозчиков и Международным союзом автомобильного транспорта (IRU) в целях подготовки предстоящего вступления в силу Таможенного кодекса, принятого в рамках Таможенного союза между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией.

Открывая семинар, генеральный секретарь IRU **Маргин Марми** особо подчеркивал, что для

успешного функционирования Таможенного союза необходимо эффективное государственно-частное партнёрство и широкое применение Приложения 8 к Конвенции ООН по гармонизации в сочетании с Конвенцией МДП.

В семинаре приняли участие представители ключевых организаций международных автоперевозчиков 14 стран. Участники семинара были проинформированы об общих вопросах функционирования Таможенного союза, а также о практических аспектах таможенного транзита на территории Таможенного союза. В частности, участники семинара ознакомились со структурой и вопросами деятельности органов Таможенного союза, особенностями таможенно-тарифного регулирования на единой таможенной территории и с другими правовыми и практическими вопросами организации автоперевозок в новых условиях.

◆ АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ЧТО НАДО ОТРЕГУЛИРОВАТЬ

*Николай ЛЕБЕДЕВ,
консультант МОП
работников оборонной промышленности,
заведующий Юридическим отделом
Всероссийского профсоюза работников
оборонной промышленности*

При заключении трудового договора в Российской Федерации имеется немало проблем. Назовем главные из них.

Отсутствие необходимой дифференциации и индивидуализации трудовых договоров. Теоретики указывают на необходимость дифференцированного подхода к различным категориям работников. А как обстоит дело на практике?

Всего два примера.

Казалось бы, продолжительность испытания должна зависеть от характера и сложности выполняемой работы. Но нет: работодатели всем устанавливают испытание в 3 месяца.

Предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день с дифференциацией по должностям. Не получается, чаще всего всем предоставляется 3 календарных дня, то есть минимальный отпуск.

Ныне действующий в России трудовой договор – это договор присоединения. К сожалению, реальность такова, что подавляющая часть трудовых договоров носит характер присоединения со стороны будущего работника. Условия будущего договора вырабатываются работодателем, а претендент «присоединяется» к этим условиям, практически не предлагая свои условия договора. Какие-либо предложения со стороны работников чаще всего рассматриваются как нескромность. Основная причина – достаточно длинная очередь претендентов на одно рабочее место.

В отраслевом профсоюзе мы стараемся исправить ситуацию. В Федеральном отраслевом соглашении записано: «Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает образцы трудовых договоров». Но пока получается плохо, вернее, почти совсем не получается.

Фактическое допущение к работе. Конституционный суд и многие юристы считают, что наличие среди оснований возникновения трудовых отношений фактического допущения работника к работе выступает реальной гарантией его трудовых прав. С этим категорически нельзя согласиться.

Здесь кроются серьёзные негативные последствия для работника. В последующем он может столкнуться с проблемой доказывания условий договора, а иногда и самого факта заключения трудового договора. Например, с работником произошел несчастный случай на следующий день после фактического допущения его к работе, и работодатель отказался от признания факта наличия трудовых отношений и от их оформления надлежащим образом.

Возможен отказ в удовлетворении исковых требований работника к работодателю из-за фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом. Здесь, правда, есть четкая позиция Верховного суда Российской Федерации.

При фактическом допущении к работе часто выплачивается не заработная плата, а жалованье. Нет ведомости, нет ясных правил расчёта.

Одновременно имеются и негативные моменты для работодателя.

Работник отказывается подписать договор задним числом и ставит фактическую дату его заключения. При этом ранее оговоренное устно условие, например, об испытательном сроке, будет недействительным.

В практике встречаются необоснованные иски граждан, которые фактически не состояли с работодателями в трудовых отношениях.

Работодатели вынуждены доказывать наличие между ними и их работниками трудовых отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе.

Поэтому, на наш взгляд, профсоюзам следует занимать такую позицию: «Работодатель не должен допускать работника к работе без трудового договора, оформленного надлежащим образом, а работник не должен приступать к работе без такого письменного договора».

Отношение к трудовому договору. Прошло более 17 лет, как в РФ действует норма о заключении трудового договора в письменной форме. Но работники так и не научились считать трудовой договор одним из важнейших личных документов.

И поэтому в ст. 67 ТК в 2006 г. появилась унижительная для работников, но совершенно необходимая в настоящее время, приписка:

«Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя».

Трудовые отношения при реорганизации. Когда на предприятиях, где работают члены нашего профсоюза, проходила реорганизация, мы привычно цитировали Трудовой кодекс (ч. 5, ст. 75): «...реорганизация не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации». И добавляли, что указанная норма в полной мере применима и к руководителям организации, к их заместителям и к главным бухгалтерам.

Но недавно случилось слияние двух предприятий и наших первичных профсоюзных организаций. И пришлось в этот вопрос вникнуть более предметно. Мы поняли, что, например, при слиянии, трудовые отношения могут быть сохранены лишь для части работников. Не может быть в одной организации двух председателей, двух главных бухгалтеров и т.д.

В подобных случаях неизбежно появляются дублирующие должности и вопросы, как правомерно и оперативно снять возникшую проблему.

Еще одна сложность. В результате слияния образуется одно единое юридическое лицо. Казалось бы, должна быть и единая система оплаты труда. Но этого не происходит, и какое-то время отношения работников с работодателем регулируются трудовыми договорами, в которых при одной и той же трудовой функции могут существенно отличаться другие условия. То же и при реорганизации предприятия в форме присоединения.

Таким образом, вывод следующий: возможность сохранения трудовых отношений в неизменном виде зависит от формы реорганизации работодателя.

Еще один момент. Согласие работников на продолжение работы у «реорганизованного» работодателя не требуется. При этом у них есть право отказаться от продолжения работы в связи с реорганизацией.

Но как узнать, что происходит реорганизация? Видимо, следует обязать работодателей предварительно (например, за привычные 2 месяца) уведомить работников в письменной форме о предстоящей реорганизации.

Заявление о приеме на работу и трудовая книжка. Трудно понять, зачем заставляют претендентов писать заявление о приеме на работу. Но въелось это глубоко и записано в ст. 65 ТК РФ. Вот и профессор Л. Анисимов констатирует: «В повседневной жизни обычно трудовой договор заключается в виде заявления работника о приеме на работу с резолюцией руководителя или лица, его заменяющего».

Читаем Инструкцию по заполнению трудовых книжек: «...в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу». А где же трудовой договор, на основании которого возникают трудовые отношения?

Общий вывод такой: необходимы очень серьезные усилия как теоретиков, так и практиков – юристов, экономистов, общественных деятелей, законодателей, для преодоления перечисленных проблем.

ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Анатолий СТЕПНЫХ,

заместитель начальника

*Управления юридической службы
Московской федерации профсоюзов*

Осуществление постоянного контроля за соблюдением трудовых прав работников, обеспечением нормальной производственно-трудовой деятельности, предупреждение и устранение факторов, угрожающих благополучию, жизни и здоровью работников, занимают приоритетное место в работе Московской федерации профсоюзов, её членских организаций. Понятие «трудовые права граждан» охватывает очень широкий круг вопросов.

Хотелось бы остановиться на таком актуальном вопросе, как трудовой договор, его условия.

Формирование рынка труда сегодня базируется на свободном стремлении граждан подыскать для себя подходящую работу и на волеизъявлении работодателей, имеющих возможность предоставить такую работу.

Трудовой договор выступает в роли главного юридического основания возникновения трудовых правоотношений, трудовых прав и обязанностей сторон. Каждая сторона трудового договора обязана выполнять принятые условия. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ внес в ст. 57 Трудового кодекса РФ существенные изменения и дополнения. Содержание трудового договора, предусмотренное этой статьей, состоит из трёх частей. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя. Вторая – обязательные условия трудового договора, и третья – условия договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.

Полагаем, что данные изменения существенно повышают ответственность работодателя в соблюдении трудовых прав работника.

Сведения о работодателе включают полное его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации.

К числу подлежащих включению в трудовой договор сведений о работодателе новая редакция относит и идентификационный номер налогоплательщика.

В трудовом договоре теперь должны содержаться также сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, или другого лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы юридического лица, локальный нормативный акт, должностная инструкция, доверенность и др.).

Все предусмотренные в ч. 1 ст. 57 ТК сведения о работнике и работодателе в обязательном порядке должны быть включены в содержание трудового договора. Важно отметить и то, что, согласно ч. 3 ст. 57 ТК, отсутствие в трудовом договоре тех или иных сведений само по себе не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из сведений, подлежащих включению в него, то это не является основанием для его прекращения. Недостающие условия оформляются в виде приложения к трудовому договору или отдельного соглашения, которое заключается в письменной форме. Невключение в текст трудового договора обязательных условий является нарушением трудового законодательства и влечет ответственность работодателя и его должностных лиц в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

В ст. 57 Трудового кодекса РФ впервые дано понятие «трудовая функция». Под трудовой функцией работника понимается работа по определенной должности в соответствии со штатным расписанием; профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Наименование должности определяется в соответствии со штатным расписанием. Оно составляется по форме, установленной Госкомстатом России, и включает перечень должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках, месячном фонде заработной платы. Штатное расписание представляет собой внутренний документ организации, утвержденный приказом (распоряжением) руководителя организации.

В трудовом договоре должны быть четко определены условия оплаты труда, к которым относятся виды выплат, производимых работнику, их размеры, обстоятельства, дающие право на получение таких выплат,

причем конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада должен быть обязательно указан в трудовом договоре.

Часть 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ предусматривает включение в трудовой договор, наряду с обязательными, дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Так, например, в трудовом договоре не могут содержаться условия о выплате заработной платы один раз в месяц, поскольку это нарушает положение ст. 136 ТК РФ о продолжительности рабочей недели более 40 часов, так как это противоречит ст. 91 ТК РФ.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, законодатель относит следующие.

1. Уточнение места работы с указанием конкретного структурного подразделения организации и места его нахождения или конкретного рабочего места (например, конкретного механизма, агрегата и т.д.).

2. Испытание с указанием конкретного его срока.

3. Неразглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной).

4. Обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока. Это условие может быть включено в трудовой договор только в том случае, если обучение проводилось за счет средств работодателя. При этом не имеет значения, где будет проходить обучение работника – в специальном учебном заведении, в другой организации или непосредственно в той организации, с которой заключен трудовой договор.

5. В числе возможных дополнительных условий трудового договора данная статья называет и такие условия, как дополнительное страхование работника и улучшение социально-бытовых условий самого работника и членов его семьи. Такими условиями могут быть: добровольное медицинское или пенсионное страхование, предоставление квартиры, обеспечение путевками в доме отдыха и санатории и др.

6. Несколько иная редакция предусмотрена ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90 и в отношении такого условия, как права и обязанности работника и работодателя. В трудовом договоре могут быть уточнены применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работодателя, установленные законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом следует обязательно учитывать общее правило, сформулированное в ч. 2 ст. 9 ТК РФ, о том, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих

права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они подлежат отмене.

В ходе проверок, проводимых правовыми инспекторами труда профсоюзов, были выявлены следующие виды нарушений трудового законодательства при заключении трудового договора:

- незаключение трудовых договоров в письменной форме;
- невыдача работнику одного экземпляра письменного трудового договора;
- невключение в трудовой договор обязательных условий труда: чаще всего отсутствуют сведения об оплате труда, или они носят отсылочный характер;
- отсутствие характеристики условий труда, компенсаций и льгот за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- отсутствие условий, определяющих в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.);
- невключение условий об обязательном страховании, на которое имеет право работник в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- невключение сведений об ИНН работодателя.

По данным нарушениям правовыми инспекторами труда профсоюзов были даны представления, которые взяты на контроль.

Важно отметить и ещё один момент. Слабое, а нередко неудовлетворительное, знание руководителями, специалистами, да и самими работниками норм трудового законодательства отрицательно сказывается на защите их трудовых прав.

В связи с этим Московской федерацией профсоюзов с января 2008 г. на её официальном сайте создан специальный раздел под названием «Профсоюзная Фемида» по вопросам трудового законодательства и предоставлению социальных гарантий трудящимся города. В настоящее время граждане могут получить консультации по вопросам трудового договора, режима рабочего времени и времени отдыха, возмещения вреда, трудовой дисциплины, охраны труда, предоставления гарантий и компенсаций. Данный раздел сайта постоянно пополняется новыми сведениями. Юристы МФП ежедневно, с понедельника по пятницу, осуществляют дежурство в программе «Профсоюзная Фемида». Пользуясь программой на сайте МФП, любой желающий может задать свой вопрос, как анонимно – по личной электронной почте, так и посредством размещения вопроса в разделе «Вопросы и ответы юристов».

ЗАКОНОДАТЕЛЬНО ЗАЩИТИТЬ ИНТЕРЕСЫ ТРУДЯЩЕГОСЯ ЧЕЛОВЕКА

*Гарник ВАГАРШАКЯН,
председатель Отраслевого
республиканского союза профессиональных
организаций вузов Республики Армения*

Трудовой кодекс Республики Армения действует с 2004 г., и уже за такой короткий период все почувствовали, что он не полностью защищает интересы трудящегося человека. Было бы естественно полагать, что он нуждается в дополнительной проработке и усовершенствовании в пользу трудящегося. К сожалению, эти надежды не оправдываются...

Правительство РА, имеющее право законодательной инициативы, не ограничившись разработкой частичных дополнений к Трудовому кодексу, представило новый проект, по которому предусматривается внесение изменений более чем в 100 статьях.

То, что в сфере регулирования трудовых отношений повышение эффективности труда является важным, – факт неоспоримый. Однако бесспорно и то, что это не должно осуществляться только за счёт усиления финансовой, экономической, социальной и моральной ответственности рядового работника. Вопросы защиты прав и интересов лиц наёмного труда не менее важны. И задача законодателей – найти правильный баланс между этими составляющими.

Придавая исключительно важное значение этим проблемам, Отраслевой республиканский союз профессиональных организаций вузов Армении специально рассмотрел на заседании президиума вопрос о проекте закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс».

В заседании приняли участие председатели профессиональных организаций государственных вузов республики, руководитель Юридического отдела Конфедерации профсоюзов Армении, представители средств массовой информации.

Членам президиума был представлен подготовленный с участием специалистов обстоятельный доклад по данному вопросу. Профсоюз согласен с назревшей необходимостью разработки и внесения дополнений и изменений в Трудовой кодекс. В то же время мы обратили внимание участников заседания на то, из какой именно необходимости исходит Правительство Армении при формулировании поправок и что, по нашему мнению, надо предпринять для защиты интересов трудящегося человека. На заседании выступил руководитель Юридического отдела КПА **М. Пилипосян**, который детально проанализировал те

формулировки в проекте закона, которые могут осложнить положение трудящихся.

Участники заседания особо отметили содержащееся в проекте предложение о формировании некоего нового органа, наделённого правами, идентичными правам профессионального союза. Необходимость в таком органе не ощущается, и его правовой статус непонятен. Естественно, возникает вопрос: кто же в данном случае будет выступать в качестве социального партнёра администрации – профессиональный союз или этот самый новоиспечённый орган, выступающий от имени трудящихся? Кстати, в Конвенции № 91 Международной организации труда закреплено, что создание органа, представляющего интересы трудящихся, уместно, если в организации нет профессионального союза. В Армении ситуация иная: профсоюзные организации есть повсеместно.

Кроме того, в проекте Кодекса работодателю разрешается по своему усмотрению заключать с работником устный трудовой договор. Уместно спросить: а чем авторов проекта не устраивает нынешний порядок заключения письменного договора? В случае же заключения письменного договора, не уточнено его содержание. На усмотрение работодателя оставлено уведомление работника о грядущих изменениях в условиях труда или о предстоящем увольнении, об определённых им сроках для этого. Естественно предположить, что в данном случае работодатель определит понятие «разумных сроков», исходя из собственных интересов.

Регулирование трудовых правоотношений на сезонных работах в законопроекте прописано туманно. Размер почасовой ставки оплаты труда внеурочных и ночных часов также оставляет поле для произвольного толкования.

На заседании президиума Отраслевого республиканского союза все выступающие – председатели профессиональных организаций крупнейших высших учебных заведений столицы, посчитали необходимым предложить вынести новый законопроект на всенародное обсуждение.

Председатель профессиональной организации Ереванского государственного университета **А. Аветисян** предложил выразить озабоченность профсоюзов проектом закона Общественному совету при Президенте РА, через СМИ довести точку зрения профсоюзов до широкой общественности.

Убеждён, что в сложившейся ситуации все действия профсоюзов должны быть направлены на максимальную защиту трудящегося человека. На данном этапе крайне важно отстоять такие законодательные нормы, которые в будущем позволят не допустить наступления на права и интересы членов профсоюза.

ОТ КОНТРАКТА К БЕССРОЧНОМУ ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

*Наталья ГУРЕНКОВА,
заместитель председателя Белорусского профсоюза
железнодорожников и транспортных строителей*

Железнодорожники, как и остальные граждане Республики Беларусь, работают по срочным контрактам. Профсоюзы сделали многое, чтобы смягчить негативные стороны этой формы трудового договора.

Так, к примеру, наниматель с согласия матери, приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребёнком возраста 5 лет.

Женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 16 лет, одиноким, разведённым женщинам и вдовам, воспитывающим ребенка такого же возраста, предоставляется по их заявлениям ежемесячно один свободный от работы день с оплатой его не ниже 50% среднего дневного заработка.

Срок продления контракта по истечении срока его действия работникам, достигшим предпенсионного возраста (женщины – 52 года, мужчины – 57 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, определяется до достижения общеустановленного пенсионного возраста и до получения права на пенсию по возрасту.

В наших отраслевых «Основах гарантий для работников» заложены следующие нормы:

если работник квалифицированный и добросовестно работает, то контракт заключается (или продлевается) на 5 лет;

для лиц, являющихся членами выборных профсоюзных органов, расторжение контракта допускается только с согласия органа, членом которого он является.

В конце 2009 г. Федерация профсоюзов Беларуси проявила инициативу о возвращении в практику бессрочного трудового договора. Договоренность об этом была достигнута во время встречи председателя Федерации профсоюзов Беларуси с Президентом Республики Беларусь. Сейчас ведется конкретная работа на уровне ФПБ и Министерства труда и социальной защиты. Однозначно, что бессрочный трудовой договор – благо для работника. Есть, однако, определённые преимущества и у трудового контракта. Так, на Белорусской железной дороге при заключении контракта предусмотрена надбавка до 50% к заработной плате. Как это сохранить при введении бессрочного трудового договора, должны подумать наши экономисты и трудовики.

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СТРАН СНГ ПО ВОПРОСАМ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Экономические преобразования в странах СНГ, связанные с переходом к рыночной экономике, привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством.

Развитие правового регулирования трудовых отношений в новых политических и социально-экономических реалиях связано с дальнейшим разрешением проблемных вопросов трудового права и одного из его основных институтов – трудового договора.

Трудовой договор имеет большое юридическое значение. Велика его социально-экономическая роль в обществе. Он является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов.

В Армении, Азербайджане, Казахстане, Кыргызстане, Молдове и России возросло значение трудового договора и его роль в механизме правового регулирования, а также как основание возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, в индивидуализации условий труда работников, прав и обязанностей его сторон.

Трудовые кодексы стран Содружества дают определение (понятие) трудового договора, его сторон, регламентируют содержание, момент вступления в силу, сроки и форму трудового договора, гарантии при его заключении, порядок изменения и прекращения договора, участие профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

В настоящее время в условиях финансово-экономического кризиса проблема правовой защиты наёмных работников с использованием возможностей трудового договора приобретает особую значимость и актуальность.

Понятие трудового договора

Трудовые отношения, основными субъектами которых выступают стороны, играют решающую роль в определении прежде всего их общего правового положения в сфере труда, независимо от конкретного вида трудовой деятельности, профессии, специальности, квалификации.

Во всех кодексах содержится определение (понятие) трудового договора. Кодексы Азербайджана (ст. 3), Таджикистана (ст. 30) и Украины (ст. 21) используют двойную терминологию «трудовой договор» («контракт»). В Беларуси (ст. 17) контракт является разновидностью срочного трудового договора.

Определения понятий трудового договора во многом сходны, однако имеются и определённые различия.

Так, в соответствии с Трудовым кодексом Азербайджана (ст. 3) трудовой договор (контракт) – письменный договор, заключённый в индивидуальном порядке между работником и работодателем, отражающий основные условия трудовых отношений, права и обязанности сторон.

В Армении (ст. 83 ТК) трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определённой специальности, квалификации либо оказывать определённые услуги при соблюдении трудовой дисциплины, а работодатель обязуется предоставлять работнику определённую договором работу, выплачивать оговоренную зарплату и обеспечивать условия труда.

На основании Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 56) по такому соглашению работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику зарплату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. При этом ТК делает различие между должностью, специальностью, профессией, указывая квалификацию и конкретную трудовую функцию, что вытекает из ст. 57 ТК.

В ряде государств трудовая функция работника определена более подробно. Например, по ТК Беларуси (ст. 1) трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определённой одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию.

Кодекс законов о труде Украины (ст. 21) определяет трудовой договор как соглашение между работником и владельцем предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определённую этим соглашением.

Для пресечения складывающейся порочной практики работодателей по замене трудовых договоров гражданско-правовыми с целью ухода от

предоставления работникам прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, в новые трудовые кодексы введены соответствующие нормы.

Так, Трудовой кодекс Казахстана (ст. 27) привёл отличия трудового договора от иных видов договоров. При этом для признания договора трудовым достаточно наличие в нем хотя бы одного из следующих условий: 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определённой квалификации, специальности, профессии или должности; 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; 3) получение работником заработной платы за труд.

В России (ст. 11 ТК) в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В ТК Кыргызстана и России при определении понятия трудового договора конкретизирована обязанность работника лично выполнять обусловленную этим соглашением трудовую функцию, что позволяет также дать его отличие от гражданско-правового договора, где возможно выполнение обязательства по договору и не самим лицом, его заключившим.

Включение этих норм в трудовые кодексы представляется важным как для наёмных работников, так и для обеспечения защиты их прав профсоюзами.

В случае заключения гражданско-правового договора работник теряет ряд гарантий, предусмотренных трудовым договором. В частности, выплату заработной платы; получение оплачиваемого отпуска; оплату простоя по вине работодателя; получение возмещения при несчастном случае на производстве и профзаболевании; оплату больничных листов при временной нетрудоспособности; гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением; преимущественное право оставления на работе; выходное пособие при расторжении договора; включение в трудовой стаж времени работы.

Таким образом, из определения трудового договора, данного в трудовых кодексах, следует, что это двустороннее соглашение, одной стороной которого является гражданин, заключивший договор о выполнении работы по определённой трудовой функции, а другой – работодатель (наниматель, владелец предприятия или уполномоченный орган, физическое или юридическое лицо), принявший на работу данного гражданина.

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, которые определяют права и обязанности сторон. Каждая сторона трудового договора имеет свои субъектные права и обязанности, оп-

ределяемые трудовым договором и трудовым законодательством, установленным правопорядком по труду в данной организации, которому стороны обязались подчиняться.

Трудовые кодексы большинства стран СНГ устанавливают определённые требования к содержанию трудового договора. При этом они делятся на обязательные (существенные) и дополнительные.

В трудовом договоре должны содержаться данные о сторонах трудового договора (их реквизиты). Кроме того, согласно ст. 43 ТК Азербайджана, ст. 84 ТК Армении, ст. 19 ТК Беларуси, ст. 28 ТК Казахстана, ст. 54 ТК Кыргызстана, ст. 49 ТК Молдовы, ст. 57 ТК России, обязательными для включения в **трудовой договор** являются следующие условия: место работы; трудовая функция, конкретный вид поручаемой работнику работы; дата начала работы, срок действия договора, если заключается договор на определённый срок; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Под местом работы, как правило, понимается соответствующая организация (работодатель) с её местонахождением на день заключения договора. Место работы может быть сторонами конкретизировано указанием определённого обособленного подразделения, представительства, филиала организации или её структурных подразделений, расположенных в разных местах. При разъездной работе указывается местонахождение конкретных объектов, на которых предстоит трудиться работнику, а при подвижной работе – обслуживаемая им территория.

Под трудовой функцией работника (род работы) понимается работа по определённой должности в соответствии со штатным расписанием; профессия, специальность, с указанием квалификации; конкретный вид поручаемый работнику работы. Принцип определённости трудовой функции выражен, в частности, в ст. 60 ТК России, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Трудовую функцию, предусмотренную в трудовом договоре, нельзя изменять без согласия сторон.

Трудовые кодексы Армении (ст. 84), Беларуси (ст. 19, 53), Казахстана (ст. 28), Кыргызстана (ст. 54) и Молдовы (ст. 49) в качестве обязательных условий предусматривают включение в трудовой договор также прав и обязанностей сторон, условия по страхованию работника, в Казахстане – и ответственность сторон. В России права и обязанности сторон могут включаться в договор по соглашению сторон. В Молдове включаются риски, сопутствующие должности, положения коллективного трудового договора и правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся условий труда работника.

В некоторых государствах в трудовых договорах, помимо вышеуказанных условий, должны быть оговорены сторонами другие обязательные (необходимые) условия, которые будут определять вид данно-

го договора (о сроке работы по срочному договору; о временной или сезонной работе; о надомной работе; о работе по совместительству; о работе с неполным рабочим временем и др.).

Согласно ТК Таджикистана (ст. 30), помимо условий, предусмотренных Кодексом, содержание трудового договора определяется соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативно-правовыми актами о труде.

В других государствах по соглашению сторон в договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству.

К основным обязанностям работника относится: личное выполнение трудовой функции по обусловленной специальности, квалификации, должности, определенной условиями трудового договора, поэтому не допускается заключение трудового договора через представителя по доверенности. Работником может быть только физическое лицо.

Исключение предусмотрено ст. 10 ТК Грузии, согласно которой стороны по взаимному согласованию могут на определенный срок поручить выполнение работы третьему лицу, и ст. 310 ТК России для надомников, в выполнении работы которых могут участвовать и члены семьи надомника.

Трудовые кодексы стран СНГ (ст. 12 Азербайджана, ст. 26 Армении, ст. 55 Беларуси, ст. 23 Казахстана, ст. 20 Кыргызстана, ст. 10 Молдовы, ст. 22 России, ст. 5 Таджикистана, ст. 29 Украины) обязывают работодателя обеспечить работника работой по обусловленной трудовой функции, создать условия труда, обеспечивать охрану труда, своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату.

В трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для работника, если это не противоречит Трудовому кодексу, иным нормативным правовым актам, соглашению или коллективному трудовому договору.

Условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договорам и соглашениям, локальными нормативными актами.

Кроме того, в договоре могут устанавливаться и дополнительные условия в пределах, допускаемых трудовым законодательством. К ним, в частности, относятся: неразглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об испытании при приеме на работу, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи и другие, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

Если стороны оговорили дополнительные условия, то они также обязательны для выполнения. Если они не пришли к соглашению по

дополнительным условиям, то договор считается заключенным без этих условий.

В Беларуси и Казахстане примерная форма трудового договора утверждается Правительством или уполномоченным им органом. В ряде государств Содружества она разрабатывается и с участием профсоюзов.

По мнению ряда учёных стран СНГ в области трудового права, нынешнее содержание трудового договора не учитывает мировые тенденции рынка труда, обуславливающие переходы работников: от полной занятости – к неполной; от работы непосредственно на предприятии работодателя – к работе на дому; от работы в штате – к работе вне штата; от работы в основном офисе фирмы – к работе в филиале (представительстве); от работы на крупном предприятии – к работе на малом и др. По мнению учёных, подобные гибкие формы занятости людей требуют развития нормативной базы, совершенствования договорного метода регулирования нетипичных для трудового права трудовых отношений.

Срок трудового договора

В большинстве государств Содружества в трудовых кодексах предусмотрены два основных вида трудовых договоров, в зависимости от срока, на который они заключаются: бессрочный договор, заключаемый на неопределённый срок, и срочный (до пяти лет); согласно ст. 29 ТК Казахстана, срочный – не менее одного года.

Одной из гарантий защиты трудовых прав работников является стабильность трудовых отношений. Безусловный приоритет в соответствии с трудовыми кодексами Азербайджана (ст. 95), Армении (ст. 94), Кыргызстана (ст. 55), Молдовы (ст. 55), России (ст. 58), Таджикистана (ст. 31), Украины (ст. 23) отдан договорам на неопределённый срок. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

Возможность заключения срочного трудового договора, как правило, ограничивается. Их заключение допускается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и законами.

Законодатель установил правило о том, что срочный договор заключается лишь при наличии достаточных к тому оснований. Таким образом, главным условием заключения срочного трудового договора является невозможность установить постоянные трудовые отношения по объективным причинам.

В Казахстане (ст. 29 ТК) и России (ст. 58 ТК) запрещается заключение трудовых договоров на определённый срок в целях уклонения от

предоставления прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключён на неопределённый срок.

В России удалось устранить противоречия, возникающие на практике по заключению срочных трудовых договоров. В отличие от других стран Содружества законодатель теперь отдельно выделил случаи, когда срочный трудовой договор работодатель обязан заключить, независимо от желания сторон, и те случаи, когда такой договор может быть заключен по соглашению сторон. ТК (ст. 59) содержит 12 оснований, предписывающих обязательное заключение срочного трудового договора. В частности: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и сезонных работ; направляемыми на работу за границу; для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы); поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определённый период или для выполнения заведомо определённой работы; направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и на общественные работы; с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы; в других случаях, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться по 10 основаниям: с поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек); с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера; с руководителями, заместителями руководителей и с главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; с поступающими на работу по совместительству, а также на время выполнения определённой работы и сезонных работ, замещения временно отсутствующего работника и в других случаях, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами.

ТК Азербайджана (ст. 47), Кыргызстана (ст. 55), Молдовы (ст. 54, 55) в основном содержит аналогичные нормы, допускающие возможность заключения срочного трудового договора с работником. В отличие от Трудового кодекса России в Кыргызстане заключение срочного трудового договора допускается не только с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства, но и среднего предпринимательства с численностью 15 работников.

ТК Казахстана (ст. 29) предусматривает возможность заключения срочного трудового договора на время выполнения определённой работы; замещения временно отсутствующего работника, выполнения сезонной работы, а также предоставляет работодателю право немотивированного заключения срочного трудового договора сроком не менее одного года. ТК Грузии и КЗОТ Украины не содержат перечня оснований заключения срочного трудового договора и предельный срок их заключения.

Несмотря на то, что ТК Беларуси предусматривает возможность заключения трудовых договоров с работниками на неопределённый срок, Декретом Президента РБ от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» нанимателю также предоставлено право немотивированного заключения срочных контрактов с работниками.

По данным Федерации профсоюзов Беларуси, в 2008 г. в республике около 30% контрактов были заключены на срок до одного года, в настоящее время 30% контрактов заключается сроком до 3 лет, а 35% – до пяти лет.

Заключение трудовых договоров с работниками на определённый срок дает работодателю преимущество, включая право расторгнуть трудовой договор без объяснения причин по истечении определённого этим договором срока. Работник по такому договору поставлен перед выбором между защитой своих трудовых прав и сохранением рабочего места, для него значительно сокращаются сроки и для освоения профессии.

Если срок договора истёк и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает работу, то трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок. В этом случае работодатель не вправе уволить работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора. Такой работник может быть уволен по общим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Кроме того, по истечении срока трудового договора его действие автоматически не может прекращаться, поскольку работодатель, желающий прекратить трудовые отношения с работником, должен издать приказ (распоряжение) о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора и предварительно предупредить работника в письменной форме за определённое количество дней; в России и Беларуси – не менее чем за три дня.

В трудовых кодексах большинства стран СНГ указываются особенности регулирования труда отдельных категорий работников. В том числе такие особенности отмечаются и в регулировании труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Так, согласно

ст. 292 ТК Беларуси, временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырёх месяцев. В Кыргызстане и России при приёме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не может устанавливаться, им предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за месяц работы. В России указанные работники имеют право на его замену денежной компенсацией.

Вышеназванные работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни с их письменного согласия с оплатой труда не менее чем в двойном размере. Исключение составляет Беларусь (ст. 297 ТК). Там временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни без их согласия. За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

Заключение трудового договора

В кодексах подробно регламентируются вопросы заключения трудового договора.

Заключение трудового договора является одним из основных способов реализации права на труд и привлечения к труду в условиях рыночных отношений. Он обеспечивает свободный выбор для граждан, ищущих работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией, и для организаций, заинтересованных в наиболее квалифицированных и опытных работниках.

При этом работник имеет право реализовать свои способности к труду путём заключения трудового договора или в одной организации, или одновременно в нескольких организациях, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором или соглашением.

Процесс заключения трудового договора – это приём гражданина на работу в качестве работника. Следует отметить единообразие трудового законодательства стран СНГ в установлении порядка и юридических гарантий при приёме на работу.

Установление в кодексах минимального возраста приёма на работу служит важнейшей гарантией охраны здоровья подростков. Законодатель установил некоторые ограничения при приёме на работу несовершеннолетних, которые не являются дискриминацией.

На основании трудовых кодексов Армении, Беларуси, Грузии, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России заключение трудовых договоров (приём на работу) допускается с лицами, достигшими 16 лет; в Азербайджане и Таджикистане – с лицами, достигшими 15 лет.

В Молдове заключение трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, допускается с письменного согласия родителей или его законных

представителей при условии, что работа не причинит вред их здоровью, развитию, учебному процессу и профессиональной подготовке, а в Армении, Беларуси, Кыргызстане лица такого возраста принимаются на работу в исключительных случаях, по согласованию с представительным органом работников организации либо с уполномоченным государственным органом в сфере труда.

Однако установлен ряд исключений из правил, которые снижают минимальный возраст при определённых условиях.

Так, на основании трудовых кодексов Азербайджана, Кыргызстана, России, Таджикистана допускается приём 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 ещё согласие органа опеки и попечительства.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают как на основании трудового договора, так и в случаях и порядке, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, а также и актами работодателя.

Важным достижением профсоюзов является то, что в трудовых кодексах большинства стран СНГ удалось включить нормы, содержащие требования о письменной форме заключения трудового договора (ст. 85 Армении, ст. 18 Беларуси, ст. 32 Казахстана, ст. 58 Кыргызстана, ст. 58 Молдовы, ст. 67 России). Лишь трудовые кодексы Грузии (ст. 6) и Таджикистана (ст. 32) допускают заключение трудового договора как в письменной, так и в устной форме. В Украине (ст. 24 КЗОТ) договоры, как правило, заключаются в письменной форме. Письменная форма договора позволяет все условия трудового договора зафиксировать в едином акте, обязательном для сторон договора, вносит определённость в их отношения. Кроме того, повышает гарантии в реализации достигнутых договорённостей по основным условиям труда и позволяет предотвратить многие конфликтные ситуации, которые возникают на практике.

Срок начала работы по трудовому договору, как правило, начинается с момента, когда работник приступил к работе. В России (ст. 61 ТК) трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором либо со дня фактического допущения работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя (нанимателя). Законодательство большинства стран СНГ не устанавливает единой обязательной формы трудового договора, поэтому в каждом конкретном случае она определяется произвольно.

В некоторых случаях в законах содержится прямой запрет по приёму на работу отдельных категорий граждан, а в других – устанавливаются определённые условия, при которых трудовой договор заключаться не может.

Во всех государствах Содружества работодатель обязан отказаться от заключения трудового договора с лицом, не достигшим определённого возраста, в случае выполнения им определённого вида работ; с женщинами – на тяжёлые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда; с не имеющими соответствующих документов об образовании – на работу, требующую специальных знаний; с лицами, лишёнными вступившим в законную силу приговором суда права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью в течение назначенного судом срока.

В Беларуси (ст. 27 ТК), Кыргызстане (ст. 68 ТК), Таджикистане (ст. 29(2) ТК) государственным служащим запрещается совместная служба в одной и той же государственной организации, если они связаны между собой близким родством и по работе непосредственно подчинены или подконтрольны один другому. В Беларуси и Таджикистане такой запрет может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника.

При поступлении работника на работу работодатель обязан ознакомить его с порученной работой, с условиями труда, с его правами и обязанностями, с правилами внутреннего трудового распорядка и с коллективным договором, действующим в данной организации; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и по другим правилам охраны труда.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, объявляемым работнику под расписку. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Трудовые кодексы всех стран Содружества называют трудовую книжку в качестве основного документа о трудовой деятельности работника. В соответствии с трудовыми кодексами Армении (ст. 90), Кыргызстана (ст. 65), Молдовы (ст. 66), России (ст. 66) работодатель обязан вести трудовую книжку.

Трудовая книжка удостоверяет наличие трудового стажа работника, характер выполняемых им работ, причины увольнения, а также содержит сведения о возрасте, образовании, профессии. В неё вносятся сведения о работнике, о переводах на другую постоянную работу, об увольнении, а также о поощрениях и наградах. Трудовая книжка оформляется на всех работников, проработавших свыше пяти рабочих дней.

ТК Казахстана (ст. 34) ввёл важную норму о том, что является документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, кроме трудовой книжки. Это трудовой договор, с отметкой работодателя

о дате и основании его прекращения; выписки из актов работодателя, подтверждающие возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора; выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам; послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации либо нотариально; архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

Гарантии при заключении трудового договора

В большинстве государств Содружества устанавливаются определённые гарантии при заключении трудового договора.

Так, в Азербайджане (ст. 248 ТК) лицам моложе 18 лет не может быть отказано в приёме на работу из-за малолетства, низких трудовых навыков или профессионального уровня.

В соответствии со ст. 16 ТК Беларуси запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

направленными на работу государственной службой занятости в счёт брони; письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними; прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждения образования; имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения; прибывшими на работу после окончания государственных учреждений образования по направлению; женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трёх лет, а одиноким матерям – с наличием ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида – до восемнадцати лет); военными служащими срочной военной службы, уволенными из Вооружённых сил, других войск и воинских формирований республики и направленными на работу в счёт брони для предоставления первого рабочего места.

В Молдове (ст. 47 ТК) запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

В России (ст. 64 ТК), помимо этого, запрещается установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от цвета кожи, языка, имущественного, социального и должностного положения, возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В большинстве государств СНГ, в случае отказа в приеме на работу в вышеперечисленных случаях, по требованию работника (уполномоченно-

го государственного органа) работодатель обязан в письменной форме известить их о мотивах отказа в приеме на работу. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Трудовые кодексы стран Содружества впервые на законодательном уровне установили перечень документов, которые должны быть предъявлены работодателю при заключении трудового договора.

В соответствии с трудовыми кодексами Азербайджана (ст. 48), Армении (ст. 89), Беларуси (ст. 26), Казахстана (ст. 31), Кыргызстана (ст. 64), Молдовы (ст. 57), России (ст. 65) при заключении трудового договора для всех поступающих на работу предусмотрено предъявление: паспорта или иного документа, удостоверяющего личность; трудовой книжки, за исключением лиц, впервые поступающих на работу или принимаемых на работу по совместительству; документа об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки на работу, требующую соответствующих знаний, и о социальном страховании (социальном обеспечении) работника.

ТК Казахстана, кроме того, обязывает работника предъявить вид на жительство или удостоверение лица без гражданства; документ воинского учёта; медицинское заключение о состоянии здоровья; копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода.

В ТК Беларуси, помимо вышеназванных документов, работник обязан предъявить направление на работу в счёт брони для отдельных категорий работников; индивидуальную программу реабилитации инвалида; декларацию о доходах и имуществе и другие документы о подтверждении иных обстоятельств.

Трудовым кодексом Грузии список необходимых документов при приёме на работу не определён.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, законодательством может предусматриваться необходимость предъявления работником при заключении трудового договора дополнительных документов. При этом запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные Кодексом и иными законами.

Юридический департамент ВКП

(Окончание следует)

♦ ПО СТРАНИЦАМ ПРОФСОЮЗНОЙ ПЕЧАТИ

В МИРЕ

Обширный материал об итогах конференции ООН по климатическим изменениям, проходившей в Копенгагене в декабре 2009 г., опубликован в журнале Центральной организации профсоюзов Норвегии (ЦОПН). В нём, в частности, приведены высказывания генерального секретаря Международной конфедерации профсоюзов (МКП) **Г. Райдера** об активном участии мирового профдвижения в мероприятиях, проведённых в Копенгагене во время конференции, с целью повлиять на принятие ею документа по экологии, который бы имел обязывающий характер и содержал бы пункты, касающиеся социальной проблематики.

Неудачными считает результаты Копенгагенской конференции журнал французского профцентра Унитарной федерации профсоюзов (УФП). Вину за это он возлагает на США и на некоторые другие крупные страны (Китай, Бразилию), которые не согласились взять на себя обязательства по адекватному сокращению вредных выбросов в атмосферу. Единственный выход из создавшегося положения журнал видит в широкой «гражданской мобилизации» в мире и в активизации позиции ООН в данном направлении.

В журнале Конфедерации христианских профсоюзов Люксембурга (КХПЛ) напечатана статья постоянного консультанта социал-христианской парламентской фракции страны, где сказано, что в мире недооценивается внимание, уделённое в Копенгагене проблеме водных ресурсов планеты. Между тем ЦРУ США, пишет она, много лет назад выделило в мире около дюжины регионов, где возможны войны за обладание питьевой водой. Среди них автор упоминает район Сыр-Дарьи в Средней Азии, а в качестве примеров уже идущих конфликтов, в которых водный фактор играет видную роль, называет провинцию Дарфур в Судане.

Объёмный материал о Всемирном экономическом форуме в Давосе помещён в газете Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся (ИКПТ). В нём подчёркнуто, что в нынешнем году в Давосе были представлены руководители более 30 государств мира и почти 1400 крупнейших мировых концернов и компаний, а в общей сложности 2,5 тыс. участников из 90 стран. Отмечено также присутствие на форуме генерального секретаря ООН **Пан Ги Муна**.

Профсоюзная позиция была изложена в выступлении президента Международной конфедерации профсоюзов **Шерон Бэрроу**, которая напомнила, что давосские встречи обычно использовались для обсуждения «путей дерегуляции экономики» – курса, «приведшего к катастрофическим последствиям», и призвала правительства всех стран мира принять немедленные меры в ответ на «растущий глобальный кризис занятости» и по «реформированию и реструктуризации банковско-финансового сектора» в сотрудничестве с профсоюзами. Современные международные финансовые учреждения она назвала «отравленным коктейлем» и привела в пример «важные политические предложения» профдвижения, переданные встречам «Большой 20-ки» (G-20) и Всемирной торговой организации (ВТО). Ш. Бэрроу высказала также следующие соображения:

- планы президента США, будучи частью создания мировой нормативной базы, должны включить также рекомендации по вопросам зарплаты и бонусов банковских менеджеров и международных финансовых транзакций;

- принятие правительствами мер по стимулированию экономики следует дополнить особым акцентом на создание достойных рабочих мест;

- межправительственное сотрудничество, в том числе в рамках G-20 и международных валютных учреждений, необходимо вести на основах, исключающих правовые нормы, затрудняющие деятельность предприятий, то есть компаний, фирм.

В итальянском Турине прошла конференция, созванная ЮНИФЕМ – Органом ООН по делам женщин, в связи с предстоящим в нынешнем году 15-летием 4-й Всемирной конференции женщин 1995 г. в Пекине. Пекинская конференция приняла, как известно, Декларацию и Платформу действий по гендерной проблематике на период до 2015 г. В этих документах был сформулирован, в частности, принцип, гласящий, что «прогресс для женщин означает прогресс для всех», и зафиксировано, что такой прогресс должен достигаться во всех странах, «независимо от культурных, этнических и религиозных различий».

На Туринской встрече было отмечено, что в ряде стран, особенно европейских, были разработаны планы содействия гендерному равенству и начата их реализация, однако многое ещё предстоит сделать, в том числе учитывая последствия мирового экономического кризиса. Не лучшим образом обстоит дело с гендерным равенством и в Италии. Однако, подчеркивалось в Турине, основные цели и установки принятых в Пекине документов по-прежнему должны быть руководящими для всех стран мира.

В очередном номере журнала Международной организации труда помещена краткая информация о прошлогодней встрече G-20 в американском Питтсбурге, где, подчёркивает журнал, был одобрен принятый МОТ Глобальный пакт о рабочих местах. По её данным, меры, одобренные в Питтсбурге, должны были бы привести к «спасению» от 7 до 11 млн. рабочих мест в этих 20 странах, однако общий рост безработицы в мире, по прогнозам МОТ, составит за период кризиса (2008–2009 гг.) 39–61 млн. человек, а количество безработных к концу периода – 219–241 млн., что является рекордным за всё время, когда ведётся его учёт.

Международный валютный фонд (МВФ) выпустил пересмотренный прогноз развития мировой экономики на 2010–2011 гг., в котором предвидятся более высокие темпы роста валового внутреннего продукта многих стран. В частности, для Италии предусмотрен рост ВВП на 1% – в 2010 г. и на 1,3% – в 2011 г., для Германии соответствующие цифры равны 1,5 и 1,9%, Франции – 1,4 и 1,7%, Испании – 0,6 и 0,9%, Британии – 1,3 и 2,07%, США – 2,7 и 2,4%. Всё это на несколько процентных пунктов выше по сравнению с прошлым прогнозом. Мировой ВВП должен, по подсчётам МВФ, вырасти на 3,9% в 2010 г. и на 4,3% – в 2011 г., прежде всего благодаря увеличению данного показателя в Китае.

В ЕВРОПЕ

В газете итальянской ИКПТ кратко реферирован меморандум Европейской конфедерации профсоюзов, переданный правительству Испании как страны, по ротации председательствующей в ЕС в первой половине нынешнего года, и помещено сообщение о встрече делегации ЕКП с руководителем Европейского Совета (органа, состоящего из глав государств и правительств стран Евросоюза) **Х. ван-Ромпеем** накану-

не неофициального заседания этого органа. Газета перечислила также основные проблемы, которые должны быть решены в процессе вывода Европы из кризиса.

Как бы отвечая на меморандум ЕКП, испанский премьер-министр социалист **Х.Л. Родригес Сапатеро** назвал экономический рост и создание новых рабочих мест в числе основных приоритетов своего председательства в Евросоюзе.

Опубликован прогноз Европейского Центробанка о развитии стран зоны евровалюты на 2010 г. Согласно ему, в течение года в этих странах ожидается небольшой, в районе 0,5%, прирост валового внутреннего продукта (ВВП) при продолжении роста безработицы. В Германии, например, прогнозируется наличие 3,8 млн. безработных в середине года, а в Испании их число уже превысило 3,9 млн., увеличившись за 2009 г. почти на 25%.

Европейское экономическое пространство (ЕЭП) – организация, в которую входят все страны – члены ЕС, а также Исландия, Норвегия и Лихтенштейн, выделила 72 млн. евро на проведение Центральной организацией профсоюзов Норвегии (ЦОПН) курсов в Болгарии и Румынии, призванных улучшить их производственную среду и наладить в этих странах социальный диалог на уровне предприятий. Сама ЦОПН также ассигновала на данную программу на 2009–2014 гг. 600 тыс. евро для Румынии и 480 тыс. для Болгарии. При этом ЦОПН намерена сотрудничать в проведении курсов в Румынии с тремя профцентрами (Картелем Альфа, Фрэцией и Демократической конфедерацией профсоюзов), а в Болгарии – только с КНСБ.

В газете ИКПТ помещены данные о сроках обязательного среднего образования в странах Европы. Они составляют: 9 лет – в Австрии, Бельгии, Болгарии, Германии, Литве, Лихтенштейне, Португалии, Словении, Финляндии, Чехии, Швеции и Эстонии; 10 лет – в Греции, Дании, Ирландии, Исландии, на Кипре, в Испании, Италии, Норвегии, Польше, Румынии, Словакии и Франции; 11 лет – в Великобритании, Латвии, Люксембурге и на Мальте; по 13 лет – в Венгрии и Нидерландах.

Не входящая в Евросоюз Норвегия вступила с нового года в члены Комитета ЕС по охране труда и здоровья на рабочих местах, более известного как «Комитет Бильбао», по месту его расположения в Испании.

Всеволод Можяев

◆ ПРОФСОЮЗНАЯ ПАНОРАМА

АВСТРИЯ. Председатель Объединения австрийских профсоюзов **Э. Фоглар** изложил в интервью бюллетеню ОАП основные требования профцентра в связи с процессом выхода из экономического кризиса. По его словам, необходимы кардинальные меры, способные предотвратить возможность повторения кризисных явлений и возложения тягот вывода страны из кризиса на людей труда. Главной целью таких мер он назвал укрепление и развитие в Австрии социального государства.

В бюллетене перечислен ряд конкретных вопросов, решения по которым должны, по мнению ОАП, быть приняты в 2010 г.; среди них: пенсионная реформа, призванная облегчить положение пенсионеров и инвалидов, «оздоровление» касс медстрахования, меры по фактическому уравниванию зарплат работающих женщин и мужчин.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ. В связи с кризисом увеличилось число сверхурочных часов, бесплатно отрабатываемых работниками многих британских предприятий, опасаящимися в противном случае быть уволенными. По подсчётам профцентра БКТ, в таком положении находятся в настоящее время свыше 4 млн. работников, которым не выплачено в 2009 г. более 26 млрд. фунтов стерлингов, или свыше 1,25 трлн. руб.

ГЕРМАНИЯ. Правительство канцлера **А. Меркель** объявило борьбу против «чёрного рынка труда» одним из своих приоритетов. На 200 ставок увеличен штат контрольного подразделения Минфина, призванного заниматься данной проблемой, существенно повышен уровень государственных ассигнований на эти цели. Более тщательно будет проверяться соблюдение нормативов минимальной зарплаты. Особое внимание будет уделено трудящимся-мигрантам из Восточной Европы, прежде всего полякам.

ИЗРАИЛЬ. Профцентр Гистадрут принял решение разрешить трудящимся-мигрантам, составляющим около 7% рабочей силы страны, вступать в ряды профсоюзов. Это решение приветствовала Международная конфедерация профсоюзов.

ИСЛАНДИЯ. Председатель профцентра АСИ **Г. Арнбьёрнссон** в интервью журналу норвежской ЦОПН выразил беспокойство в связи с возможной задержкой выполнения государственного плана после-

кризисного восстановления экономики и, в первую очередь, борьбы с безработицей из-за необходимости выплаты громадного долга страны перед Британией и Нидерландами. Он также поблагодарил профцентры Норвегии и других стран Северной Европы за материальную поддержку, оказанную ими АСИ в кризисный период.

ИТАЛИЯ. На состоявшейся 25 января сессии исполкома Итальянской конфедерации профсоюзов трудящихся (ИКПТ) было принято решение добиваться от правительства серьёзных реформ в социально-экономической области и выступать за это на базе общих позиций с другими общественными силами страны.

Сессия в целом одобрила меры правительства по борьбе с «чёрным рынком труда» и с мафиозными структурами, но одновременно высказала надежду, что дело не ограничится заявлениями министров по этому поводу, а будет сопровождаться реальными мерами.

НОРВЕГИЯ. 2009 г. был одним из самых мирных в истории норвежского рабочего движения: за весь год в стране прошла только одна забастовка – на нефтедобывающем предприятии в Северном море. Вместе с тем почти на 40% увеличилось количество дел, связанных с трудовыми конфликтами, рассмотренных в 2009 г. судом норвежской столицы Осло. Кроме того, в 2009 г. был достигнут «норвежский рекорд» по числу банкротств и принудительных ликвидаций компаний-должников.

СИНГАПУР. На состоявшейся в конце 2009 г. пресс-конференции генсек профцентра страны – НКПС заявил, что «пора переходить в наступление» на кризис и что в 2010 г. необходимо будет «вести борьбу на двух фронтах»: с одной стороны, продолжать начатые в прошлом году «восстановление и перестройку экономики» Сингапура, а с другой – вести дело к созданию максимально возможного количества новых рабочих мест, снижая уровень безработицы. Этой цели должна служить активизация трёхстороннего сотрудничества.

США. Крупнейший профцентр страны – АФТ–КПП одобрил послание президента США **Б. Обамы** конгрессу «О положении страны», в котором он заявил, что его основным приоритетом на 2010 г. будет увеличение занятости и что он намерен внести в конгресс «пакет стимулов», призванных содействовать росту занятости. Лидер профцентра **Р. Трамка** заявил, что для этого будет необходимо серьёзно ограничить «силы большого бизнеса и его лобби» в конгрессе и профсоюзы окажут Б. Обаме необходимую помощь.

В газете итальянского профцентра ИКПТ приведены данные из недавнего обзора динамики профчленства в США в кризисный период, опубликованного Бюро трудовой статистики США. Согласно им, особо крупное его снижение пришлось на частный сектор экономики: в 2008 г. в нём было зарегистрировано 8,2 млн. членов профсоюзов, а в 2009 г. это число упало до 7,4 млн. В общественном же (государственно-муниципальном) секторе тенденция носит обратный характер: там количество членов профсоюзов за 2009 г. практически не снизилось (около 7,9 млн.), но доля профчленства выросла с 36,8% занятых в этом секторе работников до 37,4%, и впервые в истории США по данному показателю общественный сектор обогнал частный.

На цифры профчленства негативное влияние оказал, естественно, рост безработицы, превысившей в прошлом году 10% работающего населения, причём в строительстве потеряли работу около 1 млн. человек из 5,9 млн., а в промышленности — 1,3 млн. из 11,6 млн. работников. Безработными стали 771 тыс. членов профсоюзов. Однако, несмотря на это, в профсоюзы вступили в том же году более 20 тыс. человек только в общественном секторе. Специалисты объясняют это новой, благоприятной для профсоюзов, позицией Белого дома. Неслучайно министр труда США **Х. Солис** прокомментировала вышеприведённые данные так: «Эти цифры демонстрируют необходимость принятия закона о свободе выбора, который позволит большему числу американцев вступить в профсоюзы».

ФРАНЦИЯ. В журнале Всеобщей конфедерации труда помещена передовица, посвящённая результатам её очередного 49-го съезда, состоявшегося в декабре 2009 г. В ней, в частности, отмечено, что почти 75% делегатов были избраны на съезд впервые, также впервые работа съезда отражалась в Интернете. Съездовские дискуссии проходили в демократическом духе, были открытыми, порой острыми и привели к принятию решений по вопросам зарплаты, покупательной способности, занятости, положения пенсионеров, защиты общественного сектора экономики и по другим, которые могут стать путеводными не только на 2010 г., но и на более длительный период.

Из съездовских решений журнал ВКТ выделил касающееся «зелёного роста», то есть содействия внедрению в стране экологически чистых производств. В данной связи проанализированы результаты Копенгагенской конференции ООН по климатическим изменениям и подчёркнуто желание профсоюзов Европы участвовать в проведении международных переговоров по этой тематике.

Всеволод Можяев

СТРАНЫ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА НАМЕРЕНЫ УВЕЛИЧИТЬ ВОЗРАСТ ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ

Под влиянием финансово-экономического кризиса, роста дефицита государственных бюджетов и безработицы повышение возраста выхода на пенсию становится главным вопросом в повестке дня Европейского Союза.

Перепуганные глубоким греческим кризисом, да и не менее серьезными собственными экономическими проблемами, власти Испании обнародовали в конце января 2010 г. план режима экономии и повышения пенсионного возраста с 65 до 67 лет. Эта мера испанского правительства, однако, была без восторга воспринята гражданами страны. По данным газеты «Эль Паис» («El Pais»), 84% испанцев категорически отвергли эти планы правительства, а профсоюзы Испании уже пригрозили массовыми протестными действиями.

Реформа пенсионного обеспечения фигурирует и в планах по выводу национальной экономики из бюджетной пропасти нынешнего правительства Греции. Правительство **Георгиоса Папандреу** намерено к 2015 г. увеличить на два года возраст выхода на пенсию, с 61 до 63 лет. Однако и Всеобщая конфедерация труда (ВКТГ), и профсоюзный центр государственных служащих – АДЕДИ вряд ли легко с этим согласятся.

Нидерланды, в октябре 2009 г., сообщили о намерении увеличить к 2020 г. возраст выхода на пенсию с 65 до 66 лет, а к 2025 г. – и до 67.

Дания ещё в июле 2007 г. установила возраст выхода на пенсию в 67 лет, как, впрочем, и Норвегия, где, правда, существует положение о возможном в некоторых случаях выходе на пенсию в 62 года.

В Финляндии же попытка, предпринятая властями в марте 2009 г. перенести планку выхода на пенсию с 63 до 65 лет, «успешно» под воздействием профсоюзов провалилась.

Шведские трудящиеся уже с 1976 г. уходят на пенсию в 65 лет.

В Германии в 2007 г. принято решение о поэтапном, начиная с 2012 г., повышении пенсионного возраста, с тем, чтобы привести его к 67 годам в 2029 г.

Ещё одной тенденцией в изменении пенсионной системы ЕС является выравнивание возрастного показателя выхода на пенсию между мужчинами и женщинами. Это касается Португалии и Италии, правда,

в последнем случае, только для государственных служащих. В Великобритании, где сейчас женщины уходят на пенсию в 60, а мужчины в 65 лет, разница в возрасте выхода на пенсию будет ликвидирована к 2020 г., а в 2045 г. законодательно установленный возраст выхода на пенсию достигнет 68 лет.

В условиях старения населения увеличение возраста выхода на пенсию в Европейском Союзе приобретает общий, пожалуй, объяснимый, характер. Старение населения в странах ЕС действительно имеет место. Так, по данным Института экономических и социальных исследований Франции, опубликованным 19 января 2010 г., если в этой стране в 2000 г. насчитывалось 4,3 млн. человек старше 75 лет, то к концу 2008 г. их количество увеличилось до 5,5 млн. Количество молодых людей моложе 20 лет за этот же период времени сократилось с 25,8 до 24,7%, а количество людей старше 60 лет, наоборот, увеличилось с 20,4 до 22,6%.

Эта демографическая революция, прежде всего, связана с увеличением продолжительности жизни. Девочка, рожденная в 2009 г., имеет все шансы дожить до 84,5 лет, а мальчик – до 77,8. За 60 лет во Франции продолжительность жизни совершила головокружительный прыжок. В первый послевоенный год среднестатистический француз жил до 64 лет, а женщина – до 69.

Юрий Зарембо

Вестник профсоюзов

Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов

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

**Редакционная
коллегия:**

**Чебогарев П.А.,
главный редактор**

Горчаков В.П.,
Занько Н.П.,
Иванов В.Т.,
Кузяков П.В.,
Куприянов В.В.,
Можаев В.Е.



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



(095) 938-86-49, факс: 930-72-07,
E-mail: info@vkp.ru

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

Подписано в печать 16.03.10. Формат 60×84^{1/16}.
Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 3,9.