



ВСЕОБЩАЯ
КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ

GENERAL
CONFEDERATION
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES SYNDICATS

ORGANISATION
INTERNATIONALE

В НОМЕРЕ:

- Федерации профсоюзов Кыргызстана о политических событиях в стране
- Жизнь членских организаций ВКП
- Владимир КАМЕНЬ. Программа обучения профактива полиграфистов: новый этап
- Завершаем публикацию доклада МОТ
- Ежегодный анализ занятости и трудовой миграции в странах СНГ
- Как строят информационную работу наши коллеги за рубежом
- Сколько зарабатывают москвичи
- Пенсионеры и мировая экономика

8 / 2005

◆ К СОБЫТИЯМ В КИРГИЗИИ

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
КЫРГЫЗСТАНА ПОДДЕРЖАЛА
ВЛАСТЬ НАРОДНОГО ДОВЕРИЯ**

Совет Федерации профсоюзов Кыргызстана выступил с Заявлением, в котором подчеркнуто, что он и ранее призывал все стороны политического конфликта, возникшего после парламентских выборов, приступить без промедления к диалогу и урегулированию разногласий цивилизованным, мирным путем без применения силовых методов.

Однако в тот период времени власти не откликнулись на этот призыв, и народ осуществил свою волю, отстранив от управления государством лиц, потерявших его доверие.

Совет Федерации профсоюзов Кыргызстана заявляет о своей полной поддержке новой власти народного доверия и, будучи глубоко заинтересованным в сохранении стабильности в стране, призывает членов профсоюзов, всех соотечественников сохранять спокойствие, выдержанность и содействовать осуществлению лучших надежд граждан Кыргызстана.

“Мы обращаемся, – говорится в Заявлении, – к профсоюзным органам и членам профсоюзов с пониманием отнестись к временным трудностям, принять исчерпывающие меры по созданию здорового морально-психологического климата в трудовых коллективах для созидательного труда и наладить конструктивное сотрудничество с органами новой государственной власти всех уровней”.



ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

◆ РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ

ОБУЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ

Учебно-исследовательский центр Конфедерации профсоюзов Армении совместно с Республиканским отраслевым профсоюзом работников государственных учреждений, органов местного самоуправления и общественного обслуживания провел учебный семинар по правовым вопросам.

На семинаре, кроме лекций и практических занятий по данной тематике, было организовано обсуждение проблем совершенствования социальной защиты государственных служащих.

Участниками семинара – председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций отрасли были высказаны предложения по улучшению нормативно-правовой базы для защиты государственных служащих, отмечена необходимость более конкретного определения гарантий и компенсаций, обеспечивающих соблюдение социальных прав данной категории работников.

Участие в семинаре председателя Конфедерации профсоюзов

Армении **М. Арутюняна** и его заместителя **Б. Харатяна** дало возможность участникам семинара ближе ознакомиться с задачами и проблемами, стоящими перед КПА и ее членскими организациями. В их числе – широкое привлечение в профсоюз работающей молодежи, социальное партнерство, гендерное равенство.

Председатель Конфедерации также рассказал о работе VII регионального европейского совещания МОТ в Будапеште.

Подводя итоги работы семинара, председатель Республиканского отраслевого профсоюза работников государственных учреждений, органов местного самоуправления и общественного обслуживания **Е. Акопова** обратила внимание слушателей на то, что важнейшим документом в системе социального партнерства является коллективный договор, так как он заключается непосредственно в организации, в которой работает конкретный наемный работник.

Принятый 9 декабря 2004 г. Национальным собранием Армении Трудовой кодекс повышает значимость коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Кодекс предоставляет дополнительные возможности по

повышению эффективности этого процесса и созданию целостной системы коллективно-договорной кампании.

*Л. Хачатрян,
директор Учебно-исследовательского центра КПА*

◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

СМИ И НЕФОРМАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

14–17 марта прошел семинар “Роль средств массовой информации в осознании явления неформальной экономики в Республике Молдова”, организованный Конфедерацией профсоюзов Республики Молдова для журналистов печатных и электронных СМИ. Представители основных информационных агентств, радио и телевидения, а также периодических изданий провели заинтересованный разговор о причинах и последствиях незащищенного труда, о позиции социальных партнеров в данном вопросе.

В мероприятии также приняли участие представители профсоюзов, работодателей, Министерства труда и социальной за-

щиты, которые высказали свои точки зрения на причины возникновения и пути уменьшения доли неформальной экономики в стране.

Участники семинара пришли к единому выводу о том, что преодоление отрицательных последствий незащищенного труда, преобладающего в рамках неформальной экономики, требует согласованных действий социальных партнеров. Средствам массовой информации необходимо выступить в роли основных проводников информационно-разъяснительной работы в обществе относительно опасности, которую таят в себе неформальные трудовые отношения.

◆ УКРАИНА

ШАХТЕРЫ УГРОЖАЮТ АКЦИЯМИ ПРОТЕСТА

Президиум ЦК Профсоюза работников угольной промышленности Украины (ПРУП) – членской организации ФПУ 11 марта вновь потребовал от Правительства, Министерства топлива и

энергетики, а также компании “Уголь Украины” выплат в полном объеме текущей заработной платы работникам отрасли.

Президиум ЦК ПРУП отметил, что за последние три месяца на

предприятиях угольной промышленности вновь обострилась ситуация с выплатой текущей заработной платы. В первую очередь это касается шахт, добывающих энергетические угли, где с ноября 2004 г. по январь 2005 г. уровень выплаты текущей заработной платы опускался до 43–80% начисленных сумм.

Президиум подчеркивает, что на большинстве предприятий отрасли оплата труда существенно отстает от уровня тарифных ставок, предусмотренного действующим законодательством, Генеральным и отраслевым соглашениями. Эта ситуация уже вызвала стихийные протесты на ряде шахт.

Профсоюз угольщиков выразил протест в связи с тем, что уровень бюджетного финансирования угольной промышленности в Законе о бюджете страны на

2005 г. снижен по сравнению с 2004 г. на 764,3 млн. гривен.

ПРУП отмечает, что деятельность вновь образованных региональных угольных компаний сопровождается ломкой сложившихся десятилетиями схем производственных и социальных взаимоотношений между субъектами хозяйствования, ухудшением управляемости всеми производственными структурами, нарушением отработанной системы контроля со стороны профсоюза за соблюдением трудовых и социально-экономических прав трудящихся.

Президиум профсоюза решил обратиться к Премьер-министру **Юлии Тимошенко** с предложением возобновить деятельность Координационного совета по урегулированию кризисных ситуаций на предприятиях угольной промышленности во главе с первым вице-премьером **Анатолием Кинахом**.

◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

ФПБ РАСШИРЯЕТ СВОИ РЯДЫ

Президиум Совета Федерации профсоюзов Беларуси в октябре 2004 г. рассмотрел вопрос “О защите прав и социально-экономических интересов трудящихся на предприятиях, на которых не созданы профсоюзные организации”.

Уже можно говорить о результатах этой работы: по состоянию на 1 марта создано 185 новых первичных профсоюзных организаций, в результате чего ряды ФПБ пополнились на 9190 человек.

Выполняя решение Президиума, республиканские комитеты, областные объединения профсоюзов проводят работу по созданию первичных профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего бизнеса. Совместно с областными объединениями профсоюзов активно включился в деятельность в этом направлении республиканский профсоюз работников кооперативов, малых предприятий и других

форм предпринимательства (“Садружнасть”). Особое внимание профсоюз уделяет предприятиям в свободных экономических зонах.

В свою очередь, аппарат Совета ФПБ вооружил профсоюзный актив специально разрабо-

танными методическими рекомендациями по созданию первичных организаций.

В апреле Президиум Совета ФПБ наметит дальнейшие шаги по активизации работы в данном направлении.

ПРОФСОЮЗЫ ПРОВЕРЯТ СОСТОЯНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

В связи с ростом в 2004 г. производственного травматизма техническая инспекция труда Федерации профсоюзов Беларуси проведет комплексное обследование соблюдения законодательства об охране труда в организациях, допустивших в 2004 г. несчастные случаи со смертельным и тяжелым исходом. Данная акция позволит проанализировать общее состояние охраны труда, выработать мероприятия по его профилактике в субъектах хозяйствования.

Проверке, прежде всего, подлежат предприятия и организации авто- и сельскохозяйственного машиностроения, энергетики, электротехнической и топливной промышленности, лесной промышленности, АПК, автомобильного транспорта, местной про-

мышленности и ЖКХ, строительства и промышленности строительных материалов, железнодорожных и транспортных строителей.

Технические инспекторы ФПБ особое внимание обратят на организацию профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, организацию труда и обучение, проверку знаний, наличие технологической документации и т.д. В ходе обследования обстоятельно будут осмотрены травмоопасные участки и оборудование, машины и механизмы, проверены правильность использования средств индивидуальной защиты, условия труда, выполнение намеченных мероприятий по профилактике производственного травматизма.

◆ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

ПОЗИЦИЯ ФПРК ПО ВОПРОСУ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ

В Федерацию профсоюзов Республики Казахстан поступило предложение президента Конфе-

дерации труда Казахстана провести переговоры по вопросам совместной работы над проектом

Трудового кодекса и созыва в 2005 г. объединительного съезда профсоюзов для учреждения единого профсоюзного центра Казахстана.

ФПРК на своем сайте в Интернете разместила письмо группы профработников, которое отражает позицию Федерации в этом вопросе.

В письме, в частности, говорится, что свое предложение президент КТК обосновывает необходимостью “выхода профсоюзов из состояния изоляции от деятельности других институтов гражданского общества и в целях обретения ими лидирующих позиций в общественной жизни”.

ФПРК твердо и однозначно выступает за единство и консолидацию профсоюзного движения в стране. Но в данном случае речь идет об объединении, создании единого профцентра. Поэтому возникают естественные вопросы: кому и с кем объединяться, на каких началах?

Федерация профсоюзов уже 15 лет уверенно действует как наиболее представительный и массовый национальный профцентр республики. И нет никаких оснований для прекращения её деятельности в качестве самостоятельного профобъединения.

К тому же имеющиеся в Федерации профсоюзов документы свидетельствуют, что в составе Конфедерации труда Казахстана в действительности нет ни од-

ного (за исключением, разве что, профсоюза автотранспортников) профессионального союза с республиканским или региональным статусом. Те профсоюзы, которые в свое время добились самостоятельности, пытались расколоть Федерацию, были исключены из неё и вошли в КТК, теперь фактически не существуют и легитимными не являются.

Нельзя не учитывать и то обстоятельство, что руководители КТК постоянно делают публичные заявления, порочащие Федерацию и входящие в неё профсоюзы, распространяют о них ложные сведения в средствах массовой информации. Подобная позиция руководства КТК не ведет к налаживанию нормальных отношений с ФПРК и её членскими организациями.

Непонятно, отмечается в письме, о каком выходе профсоюзов из состояния изоляции от деятельности других институтов гражданского общества президент КТК ведет речь. Реализуя свои программные документы по защите социально-экономических, трудовых и иных прав и интересов работников, профобъединения, входящие в Федерацию, действуют открыто, постоянно информируют о своей деятельности общественность, трудовые коллективы страны и опираются на их мнение. Конечно, работа требует дальнейшего совершенствования, что будет предметом обсуждения на предстоящем очеред-

ном XX съезде Федерации профсоюзов.

Поэтому созыв объединенного съезда для учреждения “единого профсоюзного центра Казахстана” вряд ли представляется целесообразным.

Нынешние реалии таковы, что можно говорить лишь о добровольном присоединении отдельных действующих профорганизаций – членов КТК и других профобъединений к тем или иным членским организа-

циям Федерации профсоюзов или о налаживании честного и конструктивного сотрудничества.

Относительно совместной работы над проектом Трудового кодекса никаких возражений нет. Проект уже находится в парламенте и представители ФПРК и КТК, участвуя в рабочей группе соответствующего комитета Мажилиса, могли бы занять согласованную профсоюзную позицию.

◆ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РЕШАЕТСЯ СУДЬБА ДВОРЦОВ ТРУДА

17 марта председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков** попросил Правительство РФ принять меры, чтобы профсоюзы и впредь могли работать в тех дворцах труда, в которых они находятся с 1918 г.

Такую просьбу он высказал на заседании Правительства, где обсуждались меры по повышению эффективности управления государственной собственностью.

По словам М. Шмакова, в ряде городов профсоюзы располагаются во дворцах труда, здания которых впоследствии были признаны памятниками культуры. Однако после того как постановлением Минимущества эти здания были объявлены феде-

ральными памятниками и переданы Минкультуры, государство стало требовать с профсоюзов неприемлемую плату за аренду зданий. В частности, глава ФНПР привел пример Екатеринбурга, где имеется здание, в котором профсоюзы работают с 1918 г. “Колчак в свое время не забрал у профсоюзов это здание, а сейчас его предлагают арендовать за неприемлемую цену”, – сказал М. Шмаков.

В связи с этим он попросил Минимущество решить вопрос так, чтобы профсоюзы, по сути, не выгоняли из зданий, которые они занимают более 70 лет. М. Шмаков отметил, что, по его данным, “еще в 1925 г. Совнарком передал эти здания профсоюзам в вечное пользование”.

СЕМИНАР В ЦЕНТРАЛЬНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

В Калуге 14–17 марта на базе недавно созданного Центра социального партнерства состоялся учебный семинар для заместителей председателей и руководителей отделов территориальных объединений организаций профсоюзов (ТООП) в Центральном федеральном округе. Учебное мероприятие по проблемам социального партнерства организовал Совет Ассоциации ТООП ЦФО во взаимодействии с проектом ТАСИС.

В церемонии открытия семинара приняли участие заместитель губернатора области, ответ-

ственные сотрудники администрации, а также руководители структур Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Главное внимание было уделено практике переговоров по заключению региональных трехсторонних соглашений, формированию предложений профсоюзов по содержанию обязательств работодателей и администрации в области оплаты труда. С лекцией по данной проблеме выступил секретарь ФНПР представитель Федерации в ЦФО **Олег Нетеребский**.

УЧИТЕСЬ, РЕБЯТИШКИ, ПРОТЕСТОВАТЬ. ПРИГОДИТСЯ

В Екатеринбурге состоялся необычный пикет: у здания городской администрации собрались молодые родители с детьми. Горожане протестовали против непродуманной политики муниципальных властей в сфере детских учреждений. Акция привлекла небывалое внимание прессы и общественности: малыши с транспарантами – такого еще не было.

С собравшимися встретился заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области **Андрей Ветлужских**.

“Профсоюзы, когда узнали о проведении такого митинга, сразу же высказались в его поддержку, – отметил он. – К нам приходит много обращений трудящихся по это-

му поводу. Детей в садики устроить невозможно, матери фактически лишены права на труд. Особенно – матери-одиночки”.

А. Ветлужских рассказал, что количество детских садов, построенных в советское время, за последние годы существенно сократилось – многие помещения заняли коммерческие структуры, другие превратились в корпуса частных вузов или были отданы государственным органам. В то же время новые детские сады почти не открываются.

По словам участников митинга, платить по 6–8 тыс. руб. в месяц за частный садик родители не в состоянии, а чтобы устроить ребенка в муниципальный дет-

ский сад, нужно внести существенный первоначальный взнос – от 10 до 30 тыс. руб.

У профсоюзов свой рецепт ре-

шения проблемы. Они предлагают разработать систему развития детских садов и выделять в городском бюджете деньги на эти цели.

ИНДЕКСИРОВАТЬ СТРАХОВЫЕ ВЫПЛАТЫ ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

11 марта Рязанское областное объединение организаций профсоюзов направило официальное обращение в адрес Председателя Правительства РФ **Михаила Фрадкова**.

В документе выражено требование принять решение о периодичности проведения индексаций страховых выплат пострадавшим на производстве и о размере этих индексаций в 2005 г.

Как пояснил заместитель пред-

седателя объединения профсоюзов **Леонид Фролов**, причиной послужило то, что “в последнее время в областное объединение профсоюзов участились обращения людей, получивших на производстве трудовые увечья и профессиональные заболевания”. По мнению Л. Фролова, повторяется ситуация 2003 г., когда ежемесячные страховые выплаты по этим несчастным случаям не индексировались.

◆ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

НОВАЯ АКЦИЯ ПРОТЕСТА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВС РОССИИ

26 марта 2005 г. прошла акция протеста, организованная Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России. Это связано с тем, что, несмотря на прямое указание Президента РФ, правительство не решило вопрос о повышении заработной платы гражданскому персоналу армии и флота.

В Москве был проведен митинг у Дома правительства. В акции в столице приняли участие около 900 человек. Выступавшие требовали повысить заработную плату гражданскому персоналу с 1 янва-

ря 2005 г. в тех же размерах, как и работникам других бюджетных отраслей – в 1,2 раза. В адрес Правительства РФ было направлено Заявление участников акции.

Наряду с Москвой акции протеста были проведены в других городах и гарнизонах. Всего на митингах и в пикетированиях административных зданий, штабов военных округов, флотов, представительств Президента России приняли участие более 35 тыс. человек.

Так, в Чите на митинг пришли почти 800 человек – гражданский

персонал Сибирского военного округа. Средняя заработная плата у этих людей не превышает 4 тыс. руб.; есть и работники, у которых денежное довольствие ниже прожиточного минимума. На лозунгах – критика правительственных реформ и обращения к руководству страны.

Профсоюзы этот митинг назвали началом бессрочной акции. Если в ближайшие две недели ничего не изменится, они проведут ещё один. По закону, бастовать этой категории работников запрещается.

Работники воинских частей, военно-учебных заведений и учреждений Санкт-Петербургского гарнизона вышли с требованием поднять им заработную плату на 20%. Выступившие на митинге заявили: Закон № 122 аннулировал практически все их льготы.

Профсоюз ЛенВО и профсоюз

работников ВМФ направили Обращение к Президенту РФ, в котором сложившаяся ситуация названа ущемлением конституционных прав. Профсоюзы требуют ускорить решение вопроса. Председатель Межрегионального профсоюза работников ВМФ **Владимир Ткачев** заявил, что “если никакой реакции властей не последует, акции протеста будут повторяться каждые 10–12 дней”. Раздавались и требования отставки премьер-министра и министра обороны.

В Уссурийске на заседании профсоюза гарнизонов Приморского края было принято Обращение на имя Президента РФ, премьер-министра и министра обороны с требованием отменить пункт Постановления правительства от 31 декабря 2004 г., в соответствии с которым гражданские сотрудники Минобороны не получают 20% надбавки к зарплате.

◆ **МКП ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ**

ЖИВАЯ ЦЕПОЧКА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ

Профсоюз железнодорожников Эстонии 7 марта организовал в Таллине “живую цепочку” от Балтийского вокзала до Министерства экономики и коммуникаций. Мероприятие, проведенное в Международный день акций железнодорожников, поддержали и другие профсоюзы.

По цепочке – “символической железной дороге” – из рук в руки передавали пакет требований профсоюза. Кульминацией акции

стало вручение пакета представителю Министерства экономики и коммуникаций.

Председатель профсоюза **Йо-лан Шевцов** отметил, что цель акции – обратить внимание правительства республики и общественности на проблемы железнодорожников: снижение дотаций на пассажирские перевозки, уменьшение объема услуг, предлагаемых населению, сокращение работников.

ОБУЧЕНИЕ ПРОФАКТИВА ПОЛИГРАФИСТОВ: НОВЫЙ ЭТАП ОБЩЕЕВРОПЕЙСКОЙ ПРОГРАММЫ

*Владимир КАМЕНЬ,
заместитель генерального секретаря МОП
“Консультативный Совет
профсоюзов работников культуры”*

Одним из традиционно приоритетных направлений деятельности МОП “Консультативный Совет профсоюзов работников культуры” и его членских организаций является обучение профсоюзного актива при содействии родственных глобальных профсоюзной – Международной профсоюзной сети (УНИ), Международной федерации актеров (ФИА) и Международной федерации музыкантов (ФИМ), а также национальных профсоюзных организаций ряда стран Западной Европы. При этом наиболее стройную, законченную систему профсоюзного обучения удалось выстроить в издательско-полиграфической отрасли. Без малого два года назад мы уже рассказывали о ней читателям “Вестника профсоюзов”.

Однако за это время и на континенте, и в отрасли произошел целый ряд событий, которые фактически подвели итог функционирования этой учебной программы в ее прежнем виде и обусловили ее переход на новый уровень, можно даже сказать – в новое измерение. Находясь на старте этого нового этапа обучения нашего профсоюзного актива, мы хотели бы поделиться нашим видением достигнутых результатов и перспектив дальнейшей работы в этом направлении – прежде всего, разумеется, в нашем субрегионе Восточной Европы и Закавказья.

Итак, накануне Международного женского дня 8 Марта столица Польши – Варшава – стала местом встречи представителей профсоюзов полиграфистов двад-

цати с лишним стран Европы, собравшихся на ставшую уже традиционной региональную конференцию, которая проходила под эгидой Секции полиграфистов УНИ–Европа и при финансовой поддержке Комиссии Европейского Союза. На этот раз, однако, конференция носила, в известной мере, особый характер. Предстояло подвести итоги четырехлетней континентальной кампании профсоюзного обучения и дать старт новому этапу этой работы.

Напомню читателям, что в 2001–2004 гг. учебные мероприятия в издательско-полиграфической отрасли осуществлялись в рамках не имеющей аналогов в других отраслях единой программы обучения актива профсоюзов 18 восточно- и центрально-европейских стран с переходной экономикой. Эта программа на паритетной основе объединила средства и усилия “профсоюзов-доноров” целого ряда государств Западной Европы – Австрии, Великобритании, Германии, Нидерландов, стран Скандинавии, Франции и Швейцарии – и средства Комиссии Европейского Союза. Общее руководство проектом осуществлял секретариат Секции полиграфистов УНИ–Европа (УНИ–ЕП).

Старт каждой семинарской кампании давался в I квартале года на региональной конференции, в ходе которой руководители всех профсоюзов – участники программы согласовывали график и

тематику национальных учебных семинаров на период до конца текущего года. Как правило, семинары вели совместно два лектора: один представлял партнерские профсоюзы Западной Европы, второй – профсоюзы стран с переходной экономикой. (Стоит отметить, что в нашем, восточноевропейском, субрегионе по инициативе профсоюзов-организаторов с сообщениями по вопросам повестки дня на многих семинарах выступали приглашенные эксперты – руководители и специалисты национальных профцентров и проффильных ведомств.)

На протяжении всех четырех “раундов” программы наш Консультативный Совет профсоюзов работников культуры оказывал активную экспертно-консультативную и методическую помощь как координатору программы, так и членским организациям КС и УНИ, ответственным за проведение национальных семинаров, а автор этих строк принял участие в качестве лектора более чем в 15 таких семинарах в различных странах нашего субрегиона.

Немного статистики. За истекшие четыре года по этой программе было, в общей сложности, проведено около 70 национальных семинаров, в работе которых приняли участие почти 1600 слушателей. При этом для профсоюзного актива шести членских организаций Консультативного Совета – профсоюзов работников культуры Беларуси, Грузии,

Литвы, Молдовы, России и Украины – было организовано свыше 20 семинаров, на которых прошли обучение без малого 500 профсоюзных активистов и работников всех уровней – от низового до республиканского (в основном, это были председатели профсоюзных комитетов предприятий и организаций отрасли, руководители региональных – областных, районных и т.п. – профсоюзных организаций).

Что касается тематики семинаров (которую, по сложившейся традиции, определяли сами членские организации, исходя из своих нужд и приоритетов), то основное внимание в нашем субрегионе уделялось следующим группам проблем.

⇒ Реструктуризация, разгосударствление, акционирование и приватизация в издательско-полиграфической отрасли, внедрение новых технологий, роль и место профсоюзов в этих процессах. Тенденции и перспективы иностранных инвестиций (в том числе со стороны ТНК) в полиграфию и издательское дело в странах бывшего СССР. Процессы глобализации в полиграфическо-издательском комплексе и других отраслях культуры, их влияние на профсоюзы стран с развитой рыночной экономикой и с переходной экономикой.

⇒ Коллективные переговоры – основное орудие защиты профсоюзом интересов его членов. Социальное партнерство и

коллективный договор как его основной инструмент. Анализ культуры коллективных переговоров и структуры коллективных договоров на уровне предприятия (компании), региональных и национальных тарифных соглашений.

⇒ Сохранение и расширение охвата профсоюзным членством работников издательско-полиграфической отрасли и других отраслей культуры в условиях перехода к рыночной экономике. Мотивация привлечения в профсоюз новых членов, в частности молодежи. Органайзинг.

⇒ Опыт сосуществования профсоюзов и производственных советов в издательско-полиграфической отрасли и других отраслях культуры.

⇒ Профсоюзы работников культуры и политика. Взаимоотношения с политическими партиями, с исполнительной и законодательной властью, законотворчество, лоббирование, участие в избирательных и иных политических кампаниях.

При этом отрадно отметить, что из года в год тематика семинаров была, как правило, ориентирована на продолжение и углубление работы, начатой на семинарах предыдущих лет. Этот подход позволил сформировать в ряде членских организаций (например, в Молдове, России, в Украине и др.) достаточно стройную систему распространения и применения передового опыта путем проведения мини-семина-

ров и других мероприятий в низовых звеньях профсоюзов, с последующим анализом результатов на дальнейших семинарах.

Так, в отчете Российского профсоюза работников культуры по итогам первых трех семинарских кампаний отмечалось, что такие мини-семинары проводили у себя в организациях все участники российских национальных семинаров.

Руководство и актив профсоюза работников культуры Украины особо отмечают следующее: благодаря тому, что в центре внимания практически всех семинаров, проведенных в рамках этой программы, находилась проблематика коллективных переговоров, удалось существенно усовершенствовать тактику переговорного процесса и содержание колдоговоров в отрасли. В частности, за счет разработки в ряде регионов, например, в Донецкой и Днепропетровской областях, макетов коллективных договоров для государственных и негосударственных полиграфических и издательских предприятий. Удалось также ощутимо повысить процент предприятий отрасли, на которых заключаются коллективные договоры.

Высокую оценку роли семинарской программы для организационного укрепления своих профсоюзов дают руководители профсоюзов работников культуры Беларуси, Литвы, Молдовы.

Что же касается грузинского профсоюза, то семинар, состояв-

шийся в прошлом году в Тбилиси, стал для наших грузинских коллег подлинным прорывом – первым такого рода международным мероприятием на грузинской земле за последние 15 лет и позволил восстановить практически “пересохший” канал прямой передачи международного опыта профсоюзному активу отраслей культуры Грузии.

Если же говорить об итогах программы в целом, то, по единодушному мнению участников конференции, которые заслушали и заинтересованно обсудили подробный аналитический отчет Секретариата УНИ–Европа – Полиграфия (УНИ–ЕП), этот беспрецедентный четырехгодичный образовательный проект способствовал существенному организационному укреплению, росту рядов и авторитета большинства участвовавших в нем профсоюзов стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), формированию реально действующей сети профсоюзов работников полиграфии и издательств в масштабах Европейского континента.

Образно говоря, профсоюзы полиграфистов Европы – при всем изначальном несходстве их жизненного багажа и “среды обитания”, – по большому счету, научились понимать друг друга и достаточно эффективно взаимодействовать. Это особенно важно в условиях фактического завершения процесса перехода от централизованной плановой к рыноч-

ной экономике на большей части постсоветского пространства. Процесса, поворотным пунктом которого можно считать официальный прием в Евросоюз 1 мая прошлого года восьми стран ЦВЕ (профсоюзы полиграфистов семи из этих стран участвовали в учебном проекте).

Естественно, что изменение геополитической ситуации в Европе в результате расширения Евросоюза до 25 членов, весьма вероятного приема в его ряды в 2007–2008 гг. Болгарии, Румынии и Хорватии, интенсификации процесса пересмотра и переосмысления Евросоюзом парадигмы его отношений с европейскими странами, ставшими теперь его ближайшими соседями, в том числе со странами европейской части СНГ, потребовало от участников проекта профсоюзного развития УНИ–ЕП значительного переосмысления, если можно так выразиться, идеологии проекта.

В чем это заключалось? Прежде всего, все мы были единодушны в том, что окончание первой, во многом экспериментальной фазы проекта не должно означать его завершения в целом. Действительно, можно сказать, что принятие восьми стран ЦВЕ в Евросоюз означает признание достижения их экономикой и обществом определенной ступени развития. Однако проблемы, существовавшие, допустим, в полиграфической отрасли этих стран 30 апреля 2004 г., не “рассосались” сами

собой 1 мая в силу одного лишь факта вступления этих стран в ЕС. Это тем более верно в отношении западнобалканских и восточноевропейских государств, вопрос о присоединении которых к ЕС в ближайшей исторической перспективе не стоит.

Так что потребность, с одной стороны, в передаче опыта и навыков профсоюзов, как сейчас модно говорить, “старой Европы”, а с другой – в укреплении общеевропейской профсоюзной координации и солидарности в отрасли только выросла.

Причин тому, как мы считаем, несколько. В числе основных – далеко не достаточное практическое осуществление принципов истинного социального партнерства во многих странах ЦВЕ, стремление ограничить, если не свести к минимуму, роль и влияние профсоюзов на пути развития отрасли и ее предприятий и компаний, сохраняющийся заметный разрыв в уровне экономического развития и жизни между странами Западной Европы и СЦВЕ, а также проявляющаяся у многих европейских и мировых информационных ТНК тенденция к передислокации полиграфических и издательских производственных мощностей с запада на восток и в центр Европы в стремлении сэкономить на трудовых и социальных издержках.

В этих условиях, по общему мнению, назрела необходимость построить второй этап нашей

программы несколько по-иному. До сих пор в рамках общей программы темы и характер семинаров определялись достаточно автономно – на основе консультаций между профсоюзом – организатором семинара и лекторами фактически по выбору каждого профсоюза – участника программы. Это не позволяло выстроить общую методику обучения, подготовить учебные материалы (в том числе и для использования внутри страны, на местах, о чем поступало много просьб), наконец, придать характер постоянно функционирующей сети де-факто сформировавшейся за эти годы группе лекторов. Сейчас мы намерены придать этой стороне организации нашей учебной программы большую стройность.

В этих целях мы выделили три группы проблем, которые являются приоритетными как для профсоюзов СЦВЕ, так и для УНИ–ЕП:

⇒ *Создание стабильных и динамичных структур социального партнерства в отрасли* (анализ действующих систем социального партнерства и условий их формирования; динамика роли социальных партнеров; роль коллективных переговоров как рычага социально ориентированного регулирования экономического развития; тактика и приемы ведения коллективных переговоров).

⇒ *Укрепление профсоюзов отрасли* (анализ существующих принципов организационного

строительства профсоюзов отрасли в Европе; стратегия и тактика привлечения в профсоюз новых членов (“органайзинг”), прежде всего в частном секторе и в информационных ТНК).

⇒ *Профсоюзы и органы рабочего представительства* (анализ существующих моделей профсоюзного строительства и механизмов представительства интересов трудящихся применительно к обязательствам работодателя по информированию трудящихся и консультациям с ними, включая различные формы производственных советов и европейских комитетов предприятий).

С учетом данного круга тем, мы исходим из того, что на реализацию нынешнего этапа программы обучения профсоюзного актива, как и первого этапа, понадобится примерно четыре года. Как и прежде, основной формой работы будут семинары. Но на этот раз не национальные, а субрегиональные; они позиционируются как мероприятия по “обучению обучающихся”, будут носить гораздо более “унифицированный” характер, проводиться по единой повестке дня и с использованием единых учебных пособий, которые сейчас разрабатывает интернациональная группа лекторов из 10 стран Западной и Восточной Европы (в ее состав входит и автор этих строк). Имеется в виду, что впоследствии участники семинаров и другие профсоюзные работники, ответ-

ственные за обучение профактива, воспользуются этими пособиями для проведения учебных мероприятий со сходной повесткой дня на местах.

Первую семинарскую кампанию на новом этапе участники конференции сообща решили посвятить изучению проблем, связанных с механизмами информирования трудящихся и консультаций с ними. Не секрет, что практически для всех восточно- и центрально-европейских профсоюзов, участвующих в программе, важнейшим аспектом этой проблематики является вопрос о роли производственных советов (комитетов предприятий) и их взаимоотношениях с профсоюзами.

Он достаточно часто поднимался на семинарах в ходе первого этапа программы, и, как мы уже отмечали в прошлой статье, посвященной профсоюзному обучению в нашей отрасли, при обсуждении этого вопроса участники семинаров чаще всего проявляли известную настороженность в отношении роли производственных советов как органа рабочего представительства.

Это вполне закономерно. Во многих странах ЦВЕ производственные советы вызывают стойкие отрицательные воспоминания, восходящие к СТК и аналогичным им органам времен Советской власти и “народной демократии” и усугубляющиеся небеспочвенными опасениями вероятных попыток работодателей

превратить производственные советы в противовес первичным профсоюзным организациям, некую разновидность “желтого” профсоюза. (В связи с этим не надо забывать о глубинном различии между территориальным принципом организации профсоюзов наших отраслей в странах континентальной Западной Европы и производственным принципом, укоренившимся в большинстве стран Восточной и Центральной Европы.) Хотя, разумеется, проблема эта намного шире и многограннее, имеет самое непосредственное отношение к эффективности защитной функции профсоюза, а поэтому особенно важна для всех участников программы независимо от того, входят ли их страны в ЕС или нет.

Подготовка к первому субрегиональному семинару уже идет полным ходом. Провести его запланировано в Киеве; в его работе примут участие представители профсоюзов работников культуры Беларуси, Грузии, Молдовы, России и Украины. Консультативный Совет оказывает активное содействие подготовке семинара; мы уверены, что новая фаза программы обучения профактива издательско-полиграфической отрасли будет, по меньшей мере, так же эффективна, как и предыдущая, и надеемся продолжать информировать читателей “Вестника” о дальнейшем развитии профсоюзного обучения в наших отраслях.

VII ЕВРОПЕЙСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОВЕЩАНИЕ МОТ

*Аналитическое резюме доклада
Генерального директора МОТ*

(Окончание. Начало в № 6,7/2005)

4. Укрепление правовой основы для управления миграцией

Миграция становится одним из определяющих вопросов почти во всех странах региона, и рассмотрение возможных ответных мер находится в центре внимания лиц, ответственных за разработку политики на всех уровнях и почти во всех программных областях. По оценкам, число экономически активных мигрантов в регионе составляет примерно 26,5 млн. человек, или около 4% общей численности рабочей силы. Но их значимость в будущем для экономики стран и для обществ в регионе может в значительной степени превзойти нынешние показатели.

Если в Восточной Европе миграционные потоки направлены из стран СНГ в Российскую Федерацию, то в Западной Европе отмечается иная картина. Например, несмотря на значительную долю мигрантов из стран ЕС в Германии (почти четверть иностранцев, находящихся в стране), Италии (11%) и Соединенном Королевстве (одна треть), самую большую долю в Германии составляют иммигранты из Турции, а в Италии 30% иностранцев составляют выходцы из стран Северной Африки и Албании.

Почти повсеместно демографические факторы указывают на необходимость пересмотра миграционной политики. В 2003 году в десяти странах Западной Европы уровень смертности уже превысил уровень рождаемости. Показатели чистой миграции были позитивными в подавляющем большинстве этих стран. К 2050 году средний возраст населения Армении, Греции, Испании, Италии, Латвии, Словении, Чешской Республики и Эстонии превысит, по прогнозам, 51 год.

Уменьшение численности населения Российской Федерации (темпы которого составляют в настоящее время 0,57% в год и, по оценкам, составят в 2020 году 0,73% и к 2050 году – 0,86%), по всей вероятности, приведет к нехватке рабочей силы на рынке труда и к росту относительного показателя числа иждивенцев. Хотя Европейская экономическая комиссия ООН (ЕЭК ООН) считает, что российская экономика обладает потенциалом для быстрого развития при условии, что ресурсы будут использоваться более эффективно, она отмечает, что уменьшение численности населения может серьезно ограничить ее возможности в отношении достижения своей амбициозной цели удвоением ВВП в течение ближайших десяти лет (ЕЭК ООН, 2004 г.)

Эти тенденции свидетельствуют о том, что регулируемая иммиграция, вероятно, является одним из элементов тщательно разработанного комплекса программных мер, которые необходимы во многих странах для поддержания численности рабочей силы, темпов роста производительности и уровней экономической деятельности, требуемых для того, чтобы обеспечить сохранение нынешних уровней социально-экономического благосостояния для постоянно проживающего в этих странах населения. Для поддержания позитивных темпов экономического роста ключевые факторы такого комплекса программных мер почти наверняка будут включать регулирование миграции, направленной на замену рабочей силы и увеличение показателей доли рабочей силы в общей численности населения, например, путем продления сроков трудовой жизни и повышения квалификации пожилых трудящихся.

Однако без надлежащего регулирования процесса миграции она может привести и зачастую приводит к лишению основополагающих прав и привилегий трудящихся.

Из многих проблем, связанных с миграцией, которые отмечаются в регионе, пристального внимания заслуживают следующие:

- рост нелегальной миграции, включая торговлю людьми, которая создает подкласс трудящихся, чьи права человека и трудовые права зачастую нарушаются;
- условия занятости значительного числа иностранных граждан, статус занятости которых не урегулирован по целому ряду причин (включая, например, политические изменения в Восточной Европе и отказ в предоставлении статуса беженцев);
- воздействие миграции на занятость и заработную плату неквалифицированных работников, что включает не только более пожилых местных трудящихся, но также иммигрантов предыдущих поколений, поскольку трудящиеся-мигранты зачастую заняты неквалифицированными видами деятельности, во многих случаях выполняют работу более длительной или нерегулируемой продолжительности, от которой обычно отказываются местные работники;

- проблемы социальной интеграции и высокий уровень безработицы среди молодых работников-мигрантов;
- давление эмиграции в некоторых странах в связи с высокими уровнями безработицы, особенно среди образованной молодежи;
- географическая несбалансированность в сфере занятости, в частности в связи с низкой внутрирегиональной мобильностью европейских трудящихся даже в ЕС, несмотря на гарантированное свободное передвижение между странами ЕС;
- среднесрочные и долгосрочные последствия старения населения для производительности и устойчивости систем социального обеспечения, при возникновении сопутствующей необходимости в повышении доли рабочей силы в общей численности населения, в частности через иммиграцию.

В соответствии с информацией, полученной от программ по регламентированию и из других источников, от 10 до 15% мигрантов не имеют легального статуса в области занятости в основных принимающих мигрантов странах. Рост нерегулируемой миграции объясняется ростом неформальных рынков труда для трудящихся-мигрантов, не имеющих права на работу. Имеется также достаточно фактов, свидетельствующих о том, что нерегулируемая миграция стимулируется избыточным спросом в Европе на неквалифицированную рабочую силу и недостаточным количеством или отсутствием легальных каналов для удовлетворения этого спроса.

Официальные ответные меры на рост нерегулируемой миграции в странах региона, которые включали ужесточение пограничного контроля, процедуры депортации и акцент на мероприятия, осуществляемые правоохранительными органами, как правило, имели нежелательное последствие, связанное с превращением контрабандной перевозки людей в еще более выгодное занятие. В Глобальном докладе за 2001 год отмечалось, что “недавнее увеличение объема торговли рабочей силой можно было бы просто объяснить нарушением баланса между предложением рабочей силы и возможностью получения легальной работы в том месте, где лицо, которое ищет работу, имеет право проживать на законном основании” (МОТ, 2001, стр. 59).

В главе 4 подчеркивается, что эффективное и основанное на соблюдении прав управление трудовой миграцией является “ключом к обеспечению более эффективной защиты прав трудящихся-мигрантов”. В ней также утверждается, что широко распространенные опасения в принимающих мигрантов странах о том, что приток неквалифицированных трудящихся-мигрантов приведет к снижению заработной платы и уровней занятости, не имеют под собой практически никаких оснований эмпирического характера. Действительно, в большинстве случаев трудящиеся-мигранты, а также предприятия, созданные мигрантами, оказывают позитивное воздействие на экономику принимающей мигрантов страны.

Опыт и данные исследований показывают, что эффективное управление трудовой миграцией должно включать ряд ключевых элементов. Прежде всего, миграционная политика должна соответствовать условиям и реальностям рынка труда. Должно быть также обеспечено сотрудничество принимающих и направляющих мигрантов стран на основе соответствующих соглашений. Миграционная политика должна пользоваться широкой общественной поддержкой, которую легче получить посредством широкого социального диалога. Конвенции МОТ по вопросам миграции необходимо ратифицировать, а содержащиеся в них принципы применять на практике. Кроме того, необходимо предпринимать меры по регулированию набора рабочей силы и воспрепятствованию торговле людьми, при одновременном содействии распространению достойного труда и обеспечении того, чтобы трудящиеся-мигранты были охвачены национальным трудовым законодательством и системами социального обеспечения. Необходимо также адаптировать меры с целью облегчения процесса интеграции трудящихся-иммигрантов и борьбы с дискриминацией.

Что касается ослабления эмиграционного давления и защиты граждан, которые ищут работу за границей, то страны происхождения миграции также должны играть важную роль. С одной стороны, они могут улучшить перспективы в области занятости в своих собственных странах путем уделения первоочередного внимания содействию обеспечению занятости и достойного труда в их стратегиях развития, а с другой – они могут контролировать процесс набора рабочей силы, облегчать процедуру осуществления денежных переводов, содействовать продуктивному инвестированию сбережений мигрантов и поощрять возврат и передачу “ноу-хау”.

В этой главе также описываются области, в которых МОТ оказывает помощь путем осуществления проектов и проведения диалога по вопросам политики в ряде стран региона с целью разработки миграционной политики, приспособленной к потребностям как принимающих, так и направляющих мигрантов стран и самих трудящихся-мигрантов.

5. Старение населения, участие на рынке труда и пенсионная реформа

В настоящее время центральное место в программах социального развития занимает пенсионная реформа. Несмотря на значительные различия, программы пенсионного обеспечения в регионе сталкиваются с двумя общими проблемами: старением населения и его влиянием на финансирование пенсионных систем; и необходимостью разработки новых пакетов пособий и льгот с целью удовлетворения изменяющихся потребностей.

Хотя создание национальных программ пенсионного обеспечения в промышленно развитых странах относится к числу вели-

ких достижений XX века и эти программы оказались эффективным средством борьбы с бедностью среди пожилых людей, необходимо внести коррективы для того, чтобы поддерживать нынешние уровни благосостояния. В Центральной и Восточной Европе, где был достигнут полный охват населения пенсионным обеспечением и где программы пенсионного обеспечения способствовали смягчению воздействия шоковой терапии в экономике в начале 1990-х годов, многие страны провели радикальные реформы, включая постепенное преобразование системы социального страхования в пользу управляемых частными структурами индивидуальных сберегательных счетов. В странах СНГ, несмотря на то, что гиперинфляция снизила реальную стоимость пенсий в середине 1990-х годов, программы пенсионного обеспечения стали одним из наиболее надежных средств предотвращения бедности в первые переходные годы. В Юго-Восточной Европе миллионы людей остались без всяких средств к существованию, поскольку национальные программы пенсионного обеспечения столкнулись с финансовыми трудностями в результате воздействия ряда факторов, включая политические волнения, вооруженные конфликты, потерю субсидируемой занятости, значительную внешнюю задолженность и высокий уровень инфляции, рост неформальной экономики и неуплату налогов и взносов.

Поддержание в разумных пределах относительного показателя числа иждивенцев

Население старших возрастов растет быстрыми темпами. За последние 50 лет средняя продолжительность жизни в регионе возросла с 63 до 73 лет, и, по оценкам, этот показатель к 2050 году достигнет 80 лет. Хотя население в Западной Европе является самым пожилым, население других субрегионов стареет более быстрыми темпами, за исключением стран СНГ, где продолжительность жизни является самой низкой в регионе и продолжает снижаться.

Хотя увеличение средней продолжительности жизни является важным достижением, оно не сопровождается увеличением продолжительности трудовой жизни. Действительно, сосредоточение внимания на проблеме старения населения, как правило, затмевает ключевые вопросы, связанные с содействием обеспечению занятости и необходимостью повышения показателей участия рабочей силы на рынке труда. Большое число людей не занимаются экономической деятельностью или заняты в неформальной экономике и не платят взносы в программы пенсионного обеспечения. Если не будет улучшен общий показатель участия рабочей силы на рынке труда, особенно среди молодежи, женщин, мигрантов и пожилых трудящихся, то доля иждивенцев из числа лиц пожилого возраста может резко возрасти.

Были предприняты различные меры с целью повышения показателей участия рабочей силы на рынке труда, включая уста-

новление целей Европейским советом. Одна из целей заключается в том, чтобы продлить трудовую жизнь лиц пожилого возраста. Хотя эта цель является важной, ключевая проблема заключается в повышении уровня занятости и показателей участия на рынке труда всех групп населения, особенно посредством таких мер, как обеспечение ухода за детьми с целью создания условий для сочетания производственных и семейных обязанностей и посредством развития легальных каналов миграции.

Пенсионные реформы

Идея о важности содействия обеспечению продуктивной занятости и достойного труда проходит красной нитью через настоящий анализ. Хотя много внимания уделяется пенсионным реформам, важно помнить о том, что эти реформы могут быть эффективными в преодолении трудностей, связанных с демографическим давлением, лишь в той степени, в какой растут уровни занятости, и пожилые люди имеют реальные возможности для продолжения своей трудовой деятельности. Разработка Глобальной программы занятости МОТ является реакцией на эту потребность, а также ключевым вкладом в Программу МОТ по обеспечению достойного труда. Что касается продления трудовой жизни людей, то, помимо повышения пенсионного возраста, свертывания программ прекращения трудовой деятельности до достижения пенсионного возраста, следует рассмотреть вопрос о разработке мер, направленных на создание более мощных стимулов в рамках программ пенсионного обеспечения для более позднего выхода на пенсию; установление правил, которые облегчают процесс поэтапного выхода на пенсию; создание стимулов для трудящихся в отношении сбережения средств для своего выхода на пенсию и повышение степени осведомленности людей в отношении имеющихся альтернативных вариантов.

В процессе изменения содержания пакетов пособий и льгот необходимо уделять особое внимание тендерным вопросам, поскольку женщины зачастую являются основными потерпевшими в результате проводимых в настоящее время пенсионных реформ. Кроме того, во многих странах выдвигаются мощные требования о введении адекватной минимальной пенсии и эффективном осуществлении права перевода или сохранения сумм пенсионной страховки с целью реагирования на последствия для пенсионного обеспечения в будущем, связанные с подвижностью рабочей силы, нестандартными формами занятости и международной миграцией в целях получения занятости.

В Центральной Европе, например, следует повысить эффективность программ пенсионного обеспечения путем перекрытия каналов утечки ресурсов, особенно в связи со сбором взносов. С этой целью должны быть выдвинуты инициативы на самом высоком уровне для решения основных проблем, связанных с хроническим занижением сведений о заработной плате трудя-

щихся, масштабами неформальной экономики и терпимым отношением правительств к несоблюдению соответствующих положений отдельными крупными компаниями.

Регулирование частных систем пенсионного обеспечения

Появление частных систем пенсионного обеспечения, как правило, усиливает неравенство, а высокие издержки, связанные с переходом от распределительных систем выплаты пенсий к накопительным пенсионным системам, вызывают опасения в отношении адекватности будущих пенсий. Один из возможных вариантов, принятый, например, в Дании, Нидерландах и Швеции, состоит в разработке отраслевых программ, управляемых совместно организациями работодателей и работников, которые обеспечивают высокий уровень охвата, поскольку они распространяются на всех трудящихся в соответствующих секторах.

Хотя почти все аналитики отказались от первоначальной концепции, в соответствии с которой приватизация пенсионных систем может предотвратить кризис пенсионного обеспечения, вызываемый старением населения, идея приватизации оказалась популярной во многих странах Центральной, Южной и Восточной Европы и СНГ. Однако она привела к возникновению целого ряда проблем, которые по-прежнему нуждаются в решении. Они включают образовавшиеся в результате «дыры» в финансах государственных систем пенсионного обеспечения, поскольку взносы направляются в приватизированные структуры; вопросы, связанные с соблюдением принципов справедливости, в первую очередь в отношении женщин и трудящихся с низкими доходами, особенно в неформальной экономике, которые практически не платят взносов; административные вопросы, такие, как ведение карточек индивидуального учета; и меры по обеспечению того, чтобы (весьма высокие в настоящее время) административные расходы удерживались в разумных пределах и не поглощали сбережения.

Привлечение социальных партнеров

Для того чтобы пенсионные системы удовлетворяли потребности и ожидания общества и были эффективными в выполнении ими своего предназначения, связанного с финансовым и социальным обеспечением, все эти вопросы требуют энергичного вмешательства со стороны правительств и достижения социального консенсуса посредством активного привлечения социальных партнеров и других участников. В этом отношении МОТ, на основе разработки рекомендаций, мониторинга соблюдения согласованных минимальных норм и содействия развитию социального диалога, должна играть важную роль на национальном и региональном уровнях, в частности в рамках недавно начатой Глобальной кампании по охвату всех людей системами социального обеспечения.

О СОСТОЯНИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В СТРАНАХ СНГ в 2004 г.

(Окончание. Начало в № 7)

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Сегодня в государствах Содружества трудовая миграция в ее легальной (учтенной) форме на основе заключенных межгосударственных соглашений еще невелика и к началу этого года составляла, по данным Статкомитета СНГ, около 500 тыс. человек (или всего полпроцента занятого населения). При этом трудящиеся-мигранты из стран СНГ составляли менее половины этой численности.

Как и прежде, основной поток трудящихся-мигрантов из стран СНГ идет в Россию, в которой в 2004 г. было занято легально до 400 тыс. иностранных рабочих и специалистов, в том числе почти половина – из государств Содружества. При этом две трети трудовых мигрантов прибыло из европейских стран СНГ. Это в основном из Украины и Молдавии. Из государств Центральной Азии наибольшее количество трудящихся-мигрантов приехали из Узбекистана и Таджикистана. Значительно меньше среди мигрантов было граждан Казахстана и Киргизии.

Легальные мигранты трудятся в различных отраслях экономики государств СНГ. Например, в Казахстане в строительстве было занято 54% привлекаемой иностранной рабочей силы, в горно-добывающей промышленности – 19 и в обрабатывающей промышленности – 6%. В России 41% их был занят в строительстве, почти 22% – в торговле и общественном питании, 13 – в промышленности, по 5% – в сельском хозяйстве и на транспорте.

Если в Казахстане в основном привлекаются трудовые мигранты – квалифицированные специалисты, то в России иностранные граждане в значительной мере используются на работах, не требующих высокой квалификации и специальной подготовки. Наряду с этим не может не вызывать озабоченности снижение уровня образования и профессиональной квалификации среди трудящихся-мигрантов. Новой тенденцией в области трудовой миграции является рост числа жителей сельских районов среди мигрантов, для которых проблема приспособления к жизни в большом городе весьма затруднительна.

Однако основная масса трудящихся-мигрантов работает в странах СНГ нелегально. Нелегальная миграция в целом по государствам Содружества оценивается специалистами примерно в 10 и более млн. человек. Например, в Украине она составляет, по оценкам, около 300 тыс. человек, в Белоруссии – в пределах 150 тыс., в Кир-

гизии – 70 тыс., в Молдавии – 20 тыс., в Казахстане – до 200 тыс. человек.

По оценкам Федеральной миграционной службы, нелегальных мигрантов в России 3,0–3,5 млн. человек, по другим экспертным оценкам – 5–6 и более млн. человек. Например, по данным представительства Таджикистана в Российской Федерации на 1 июля 2004 г., в России в качестве трудовых мигрантов находилось 438,8 тысяч человек, из них всего 8,9 тыс. человек трудилось на законном основании. Из 300 тыс. мигрантов, приехавших в Россию из Киргизии, разрешение на трудовую деятельность получили всего около 5 тыс. человек. В Казахстане число граждан Киргизии, нелегально приезжающих на заработки, в зависимости от сезона изменяется от 50 тыс. до 100 тыс. человек в год.

Следует отметить, что значительную часть нелегальных мигрантов в странах СНГ составляют выходцы из стран дальнего зарубежья.

Странами СНГ принимаются меры по регулированию трудовой миграции и усилению борьбы с нелегальными ее проявлениями.

Так в России, с ноября 2004 г. за нарушение работодателем правил привлечения иностранных работников предусмотрен штраф до 200 тыс. руб., а за осуществление иностранным гражданином трудовой деятельности без разрешения на работу – штраф от 1000 до 2500 руб. В Украине в случае использования труда иностранцев без разрешения службы занятости с предприятий, организаций и учреждений, независимо от формы собственности, взимается штраф в пятидесятикратном размере необлагаемого минимума доходов граждан. В Киргизии введен порядок, по которому за прием на работу и регистрацию незаконных мигрантов материалы на работодателей и лиц, ответственных за регистрацию таких мигрантов, передаются в суд.

В государствах Содружества в настоящее время сложилась ситуация, когда без привлечения дополнительной рабочей силы, в условиях сокращения численности населения и его старения, не обеспечить должного экономического развития в одних странах СНГ, а в других – без трудовой эмиграции граждан в настоящее время не решить проблему обеспечения занятости и повышения уровня жизни населения. Одним из шагов в этом направлении стало подписание в октябре прошлого года Соглашения между правительствами России и Таджикистана о трудовой деятельности и защите прав граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации и граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан.

Наряду с этим в России и в Украине рассматривается вопрос о проведении легализации или миграционной амнистии иностранных граждан, незаконно находящихся на их территориях, и соответствующими ведомствами ведется подготовка необходимых документов.

В этих условиях большое значение приобретает сотрудничество приграничных регионов. Около трех лет назад состоялась Первая

российско-украинская конференция по вопросам занятости. Вскоре было подписано соглашение между правительствами Курской и Сумской областей, и на его базе Департамент службы занятости по Курской области и Центр занятости Сумской области заключили соглашение о совместной деятельности в сфере занятости. Создается совместная база данных, решаются вопросы трудовой миграции. Например, когда одно трикотажное предприятие Курской области оказалось из-за отсутствия рабочих рук на грани закрытия, на территории соседей были проведены совместные ярмарки вакансий, на которых было подобрано около 150 человек. Проводятся совместные международные ярмарки вакансий в Харькове и Сумах, что дает положительные результаты.

По нашему мнению, задачи решения проблем трудовой миграции требуют выработки в каждой стране СНГ с участием профсоюзов четкой государственной политики, основывающейся на принципе соблюдения национальных интересов и сочетающей экономическую целесообразность привлечения иностранной рабочей силы с вопросами защиты внутреннего рынка труда.

На необходимость решения этих задач указывалось и на проведенном Всеобщей конфедерацией профсоюзов в ноябре 2004 г. семинаре-совещании, на котором были выработаны рекомендации правительствам государств СНГ и межгосударственным органам Содружества по принятию соответствующих мер с участием сторон социального партнерства.

РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Вопросы обеспечения занятости населения и трудовой миграции в прошедшем году находились под постоянным вниманием членских организаций ВКП.

Так, на заседании Совета Федерации профсоюзов Украины 21 апреля 2004 г. рассматривался вопрос о выполнении Программы действий Федерации профсоюзов Украины (2002–2007 гг.), утвержденной IV съездом ФПУ. Было отмечено, что наметились сдвиги в сфере занятости: снизился уровень безработицы, создано 600 тыс. новых рабочих мест, повышен размер пособия по безработице. С целью улучшения ситуации на рынке труда подготовлена новая редакция Закона о содействии трудовой занятости, готовятся предложения о внесении изменений и дополнений к Государственной программе занятости, усиливается влияние профсоюзов в правлении Фонда страхования на случай безработицы.

В соглашениях, заключенных профсоюзами стран СНГ, предусмотрены обязательства правительств по предельно допустимому уровню безработицы. Так, в Белоруссии уровень безработицы не может превышать 3%, в России – 7,9, в Казахстане – 8,5% от численности экономически активного населения.

Особое внимание в Генеральном соглашении, подписанном в Украине на 2004–2005 гг., уделено мерам, направленным на предотвращение возможных негативных последствий в связи с вступлением Украины в ВТО. В частности, для обеспечения занятости населения ежегодно планируется сокращать количество безработных не менее чем на 500 тыс. человек. В Таджикистане в соответствии с соглашением предусмотрено ежегодно создавать в отраслях экономики не менее 30 тыс. рабочих мест.

В Казахстане, исходя из обязательств сторон Генерального соглашения, подписанного на 2005–2006 гг., предусмотрено разработать механизм взаимодействия организаций начального профессионального, высшего профессионального образования с уполномоченными органами по вопросам занятости, представителями работодателей в вопросах содействия трудоустройству выпускников. Правительство Республики Казахстан будет проводить мониторинг спроса на рабочую силу, осуществлять прогноз потребности отраслей экономики и регионов в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей.

По инициативе ФНПР при региональных советах профсоюзов создаются советы по работе с молодежью, а при профкомах предприятий и организаций – соответствующие комиссии по вопросам профессиональной ориентации, подготовке и ее трудоустройству.

В последнее время профсоюзы озабочены ростом трудовой миграции и проблемами, порождаемыми ею.

Так, в соответствии с Генеральным соглашением в Белоруссии в целях снижения напряженности на национальном рынке труда будет продолжена работа по развитию двустороннего сотрудничества органов служб занятости Белоруссии и России в части содействия гражданам Белоруссии в трудоустройстве в Российской Федерации. В Казахстане в соответствии с Генеральным соглашением стороны обязались не допускать дискриминации казахстанских работников иностранными и отечественными предпринимателями в оплате и условиях труда.

Необходимо отметить, что растет заинтересованность некоторых отраслевых профсоюзных организаций стран СНГ в установлении сотрудничества в вопросах трудовой миграции и защиты прав трудящихся-мигрантов. Например, в мае 2004 г. профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации и их таджикские коллеги при активном участии Международной конфедерации профсоюзов работников этих отраслей заключили соответствующий договор, получивший положительную оценку Субрегионального бюро Международной организации труда в Москве.

Департамент ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся

ИЗ ОПЫТА ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ профсоюзов стран развитой рыночной экономики

Для любой профорганизации одним из приоритетных является вопрос о том, как довести до ее членского состава и, по возможности, до максимально широких кругов общественности правдивые сведения о ее работе. Поэтому **проблема информации неизменно входит в сферу повышенного интереса профдвижения**. За последние годы в данном вопросе профсоюзами стран развитой рыночной экономики накоплен некоторый новый опыт.

Прежде всего, отметим, что собственно **профсоюзная печать остается основным источником информации** для рядовых членов профсоюзов и первичных звеньев профструктуры. Несмотря на распространение Интернета (об этом – см. ниже), именно ей доверяют многие профсоюзники развитых рыночных стран. Относительно недавно в Норвегии был проведен на эту тему социологический опрос, который выявил, что для 52% членов союзов, входящих в основную профцентр – Центральную организацию профсоюзов (ЦОПН), отраслевая профсоюзная печать является главным источником информации вообще, а не только о профдвижении, 20% опрошенных назвали таким источником телевидение и 12% – непрофсоюзную печать.

Учитывая такое положение,

профорганы всех степеней в развитых странах продолжают совершенствовать свою прессу. Основной ее формой остается журнал, обычно выпускаемый на уровне лучших полиграфических стандартов. Впрочем, в ряде стран в последние годы, прежде всего в связи с финансовыми трудностями, центральные органы национальных профцентров перестают выпускаться, что нередко вызывает недовольство их членского состава; так, после прекращения выпуска газеты Центральной организации профсоюзов Дании (ЦОПД) в 2001 г. профцентр получил протест против этого с 60 тыс. подписей членов входящих в него профсоюзов и вынужден был обещать в какой-то новой форме возобновить его выход. Основной профцентр Швеции – ЦОПШ недавно принял специальное решение об увеличении объема своей еженедельной газеты, ее периодичности и тиража.

Впрочем, не все профцентры имеют собственные газету или журнал; например, Британский конгресс тред-юнионов (БКТ) никогда не располагал таким органом, издавая преимущественно брошюры, в том числе полемического характера, что видно из таких, к примеру, названий, как “Приватизационная добыча Сити”. Вместе с тем ряд профцентров ограничивается

выпуском периодических бюллетеней, где даются в основном чисто информативные материалы о деятельности профдвижения данной страны. С другой стороны, скажем, Объединение австрийских профсоюзов (ОАП) издает еженедельный бюллетень, а также три ежемесячных журнала: собственно профцентра, его молодежной организации и совместных органов участия трудящихся в управлении: ОАП и Рабочих палат.

Большое внимание уделяет органам информации профцентр США – АФТ–КПП. В его составе видное место занимают комиссия и отдел по связям с общественностью. Вместе с Канадским рабочим конгрессом (КРК) АФТ–КПП создал Межнациональную ассоциацию рабочей печати, ежегодно издающую свыше 600 наименований информационных материалов общим тиражом в 20 млн. экземпляров.

Средства, ассигнуемые профцентрами на выпуск своих изданий, весьма различны. К примеру, упомянутое ОАП тратит на информработу 5,8% своего бюджета, Австралийский совет профсоюзов (АСП) – около 3, а итальянский католический профцентр ИКПТ – лишь 0,15%. Но в целом можно сказать, что в среднем речь идет о 2–5% профбюджета. Вместе с тем некоторые журналы профцентров приносят им немалую прибыль. Так, ЦОП Норвегии получает от АО “Рабочая пресса”, где он является главным акционером, ежегодно до 10 млн. долл. чистого дохода, прежде всего благодаря рекламе, помещаемой в ее изданиях.

В журналах и бюллетенях профцентров помещаются материалы уставных и иных мероприятий, их документы (в полном виде либо в подробном изло-

жении), результаты коллективных переговоров и трехсторонних встреч, избирательных кампаний, репортажи о забастовках, пикетах, демонстрациях, проводимых профсоюзами, материалы по защите прав профорганизаций и отдельных членов профсоюза, экономическая и международная информация. Регулярно помещаются статьи руководителей профцентра и другие материалы о них с тем, чтобы члены профсоюзов располагали достаточными сведениями об их работе. Важное место занимают письма читателей.

Похожие материалы публикуются и в отраслевой печати, естественно, с учетом определенной специфики. Во многих случаях стоимость подписки на нее включается в общую сумму членских взносов, и отраслевые журналы рассылаются членам профсоюза как бы бесплатно. В случаях, когда на такие издания проводится обычная подписка, профсоюзы премируют ее наиболее активных распространителей.

Характерной особенностью профсоюзной прессы является то, что она сосредоточивает внимание в первую очередь на проблемах профдвижения, и даже информация о крупных мировых событиях подается в ней, так сказать, через профсоюзную призму.

В последние годы, по мере развития сети Интернет, **профцентры все чаще и во все большем объеме переходят к изданию электронных версий своих журналов и бюллетеней.** Ведь количество пользователей Интернета неуклонно растет, в том числе среди профактивистов и рядовых членов профсоюзов. По данным Программы развития ООН (ПРООН), в 2003 г. к Интернету были подключены более 50% граж-

дан США и свыше 28% стран – членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Для сравнения: в странах Северной Европы более – 60%, а в СНГ таковых было 3,9%. Нередко профцентры продают членам входящих в них профсоюзов компьютеры с немалой скидкой, чтобы обеспечить электронную информационную связь с ними.

Однако печатный вариант профсоюзной прессы обычно продолжает выпускаться. В 2001 г. норвежский профсоюз муниципальщиков попытался было отказаться от него, но проведенный им опрос показал, что такая акция была бы преждевременной, и она была отложена на неопределенное время. Другой социологический опрос – среди членов финляндских профсоюзов – выявил, что даже пользующиеся Интернетом, как главным источником общей информации, продолжают знакомиться с профсоюзными новостями главным образом из печати своих союзов.

Указанные выше факторы проясняются, естественно, и в **прессе мировых и региональных профсоюзных центров.** Все три всемирных профцентра (МКСП, ВКТ, ВФП) перестали издавать журналы и перешли к выпуску бюллетеней, в которых дается информация об их деятельности, о наиболее крупных событиях в международном профдвижении и жизни профсоюзов отдельных стран – прежде всего, конечно, тех, где работают их членские организации. Все международные профцентры имеют сайты в Интернете.

Вместе с тем отраслевые глобальные профсоюзные федерации (ГПФы) продолжают издавать журналы – как правило, ежемесячные. Некоторые из них (напри-

мер, Международная федерация металлистов) начали выпускать их и на русском языке.

Финансируются печатные и электронные издания международных профцентров в первую очередь из их бюджетов.

Крупной и в целом нерешенной для большинства профсоюзов **проблемой является выход на непрофсоюзные средства массовой информации** – на “большую” прессу, радио и телевидение. Значительная часть СМИ развитых рыночных стран, особенно принадлежащие “большому бизнесу”, остается недружественной рабочему и профсоюзному движению и неохотно идет на публикацию профсоюзных материалов или тех, которые показывают профдвижение в выгодном для него свете. Со своей стороны, профсоюзы ведут работу с отдельными изданиями и журналистами “большой прессы”, закупают время на телевидении и радио, проводят пресс-конференции и брифинги по проблемам, которые трудно проигнорировать, становятся акционерами тиражных изданий и т.п. Однако можно констатировать, что общая картина от этого пока не меняется.

Подводя итог, следует отметить, что, несмотря на имеющиеся трудности, большинство профорганизаций разного уровня, включая международный, уделяют **значительное и растущее внимание информационной политике** и средствам информации, стремясь совершенствовать эту область работы и привести ее в соответствие с требованиями дня.

*Департамент ВКП
по работе с членскими
организациями
и по связям с профсоюзами мира*

СКОЛЬКО ЗАРАБАТЫВАЮТ МОСКВИЧИ

*Среднемесячная заработная плата
по отраслям экономики за декабрь 2004 г. (руб.)*

Москва в целом	20231
В том числе:	
промышленность	17184
транспорт	17343
связь	25266
строительство	25590
торговля и общественное питание	22404
опт. торг. продукцией производственно-технического назначения	25462
информ.-вычислительное обслуживание	28535
общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка	71544
жилищно-коммунальное хозяйство	17122
В том числе:	
жилищное хозяйство	11314
коммунальное хозяйство	20453
непроизводственные виды бытового обслуживания населения	7997
здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	12300
образование	11265
культура и искусство	15081
наука и научное обслуживание	15476
финансы, кредит, страхование и пенсионное обеспечение	43233
В том числе:	
банковская деятельность	45898
управление	22034
общественные объединения	15530

*Данные Московской Федерации профсоюзов
на основе сборника Мосгоркомстата
№ 2-9/555 от 10.03.05 г.*

“ВОЗРАСТНАЯ” БОМБА

Через тридцать лет Европа, Северная Америка и Япония могут оказаться перед лицом серьезнейшего возрастного кризиса. Старение населения угрожает уничтожить финансовую систему всего мира, поскольку львиная часть бюджетов наиболее богатых государств и значительная доля активов финансовых структур будут тратиться на выплаты пенсий и медицинское обслуживание пожилых людей.

Исследование, проведенное Центром стратегических и международных исследований (Center for Strategic and International Studies) и финансовой группой Citigroup, показало, что даже если правительства индустриально развитых государств не будут увеличивать размеры пенсий своим пожилым гражданам и оставят их на нынешнем уровне, то к 2050 г. затраты на пенсионные выплаты достигнут 30% от внутреннего валового продукта (ВВП) этих стран. Это вдвое больше, чем сегодня, и также вдове больше, чем прогнозируется государственными пенсионными органами. В 2050 г. среднестатистическая индустриально развитая страна будет тратить на выплаты пенсий 13% своего ВВП, затраты на медицинское обслуживание – 7,6% ВВП.

С наиболее серьезными проблемами столкнется Европа, где последние десятилетия существует крайне низкий уровень рождаемости, высокие пенсии и малый пенсионный возраст. В странах Европейского Союза, за исключением Скандинавии, Великобритании и Ирландии, затраты на пенсионные цели в ближайшее время достигнут 15,9% ВВП, что на 9% больше, чем предполагает официальная статистика. В 2050 г. Испания будет тратить на пенсии и на здравоохранение до 37% ВВП, Греция – 45%. Во Франции пожилые люди будут потреблять две трети ВВП. В Японии в середине столетия на эти же цели будет расходоваться 17,2% ВВП. США благодаря большому числу эмигрантов и высокой рождаемости находятся в более выигрышном положении – к 2050 г. пенсионные затраты возрастут до 2,8% ВВП, медицинские расходы – до 7,4% ВВП.

Однако главная проблема заключается в том, что “стареющие” государства могут оказаться не в состоянии выплачивать своим пожилым гражданам пенсии и обеспечивать их медицинской и социальной помощью. Экономический рост в этих государствах может идти недостаточно быстро – ныне экономики Японии и Западной Европы находятся в стагнации. Уже заметна тенденция сокращения в них числа работающих, а соответственно, и числа потребителей – в ближайшем будущем этот процесс может набрать силу. Таким образом, будущие пенсионеры, находящиеся в расцвете лет сегодня, могут просто не суметь обеспечить себе достойную старость. Наиболее пессимистичный сценарий предусматривает, что трудности с содержанием пенсионеров в 2050 г. обернутся глобальным финансовым кризисом.

“Возрастная” бомба угрожает не только и не столько индустриально развитым странам. Глобализация экономики неизбежно приведет к тому, что эта проблема серьезно ударит по экономикам стран всего мира. Кроме того, некоторые регионы мира, например, Африка, отличающиеся ныне высоким уровнем рождаемости, тем не менее могут столкнуться с аналогичными трудностями из-за развития эпидемии ВИЧ-СПИД.

Некоторые страны мира, такие, как Швеция, Норвегия, Италия и Германия, уже предприняли шаги, чтобы предотвратить подобное развитие событий. Эксперты Центра стратегических и международных исследований считают, что существуют три способа предотвратить надвигающийся кризис: увеличение пенсионного возраста, снижение размеров государственных пенсий и ставка на максимальное развитие коммерческих пенсионных и страховых компаний.

Будущий кризис должен заставить пересмотреть всю систему трудоустройства. Томас Джонс (Thomas W. Jones), глава финансовой корпорации Global Investment Management and Private Banking, считает, что бизнес-структуры должны вкладывать средства в образование молодых и переподготовку пожилых сотрудников. Правительства должны менять систему пенсионного обеспечения и объяснять населению, что система, прекрасно работавшая для обеспечения нужд их родителей, не сможет обеспечить нужды их детей.

Многочисленные научные исследования показывают: для того, чтобы дольше жить, надо меньше есть. 73% американцев, опрошенных телекомпанией ABC, заявили, что они не хотели бы дожить до 120 лет, если им придется для этого отказаться от любимого десерта. При этом мужчины более склонны жертвовать любимой едой ради удлинения своей жизни. 65% опрошенных заявили, что появление большого числа людей старше 100 лет негативно отразится на обществе. Только 28% считают, что это даст позитивный эффект.

Подготовил **Юрий Зарембо**
по материалам <http://washprofile.org>

Вестник профсоюзов

Журнал международного объединения
Всеобщая конфедерация профсоюзов

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

**Редакционная
коллегия:**

**Чеботарев П.А.,
главный редактор**

Занько Н.П.,
Иванов В.Т.,
Канышев В.С.,
Кувшинов В.Я.,
Куприянов В.В.,
Можаев В.Е.,
Прохоров А.А.,
Трифонов Г.И.



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



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

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

Подписано в печать 06.04.2005. Формат 60 x 84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.