



ВСЕОБЩАЯ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ

# **ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ**

GENERAL  
CONFEDERATION  
OF TRADE UNIONS

INTERNATIONAL  
ORGANIZATION

CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES SYNDICATS

ORGANISATION  
INTERNATIONALE

## В НОМЕРЕ:

- Профсоюзы Казахстана спрашивают: кто ответит за безудержный рост цен?
- Сообщения из членских организаций ВКП
- Завершаем публикацию материалов:
  - о разрешении коллективных трудовых споров в странах СНГ;
  - о социальном партнерстве в сфере образования в странах ЕС
- Мировое профдвижение в 2005 г.
- Заёмный труд через призму международных документов и опыта
- Откроет ли Европа двери для мигрантов?

**4 / 2006**

## **БЕЗУДЕРЖНЫЙ РОСТ ЦЕН СВОДИТ НА НЕТ ВСЕ СОЦИАЛЬНЫЕ УСИЛИЯ**

На собрании профсоюзного актива Федерации профсоюзов Республики Казахстан, которое состоялось 7 февраля в Астане, было принято Заявление: “Кто ответит за безудержный рост цен на товары и услуги?”

В Заявлении говорится, что в стране многое делается по модернизации социальной сферы, однако заметного повышения жизненного уровня большинства населения и трудящихся не происходит.

Даже по данным официальной статистики, в прошлом году в целом по республике цены на продовольственные товары выросли на 8,1%, непродовольственные – на 5,9, платные услуги – на 8%.

Последнее время из всех регионов страны поступают сообщения о новом скачкообразном взлете цен на продукты, о намерениях монополистов значительно увеличить тарифы.

Все это вызывает законное возмущение граждан, потому что заработная плата большинства работников не отвечает реальной стоимости человеческого труда, не обеспечивает воспроизводство рабочей силы и не покрывает фактические затраты на жизнеобеспечение их семей.

Профсоюзный актив спрашивает: почему бездействует Правительство?

Федерация профсоюзов потребовала от Правительства незамедлительно дать в средствах массовой информации обстоятельное разъяснение о ситуации, связанной с ростом цен, и принимаемых мерах, провести публичные слушания по вопросам изменения тарифов и цен.

Профсоюзы настаивают на созыве Республиканской трехсторонней комиссии для рассмотрения проблем ценообразования, а также предлагают Правительству разработать и внести в Парламент проект Закона “Об основах ценовой политики в Республике Казахстан”.

Федерация профсоюзов считает, что законодательно установленный в республике размер прожиточного минимума является явно заниженным и не отражает его реальную величину.

Одновременно профсоюзы предлагают Правительству при определении базовых социальных показателей перейти к критерию, большему, чем прожиточный минимум, – а именно к минимальному потребительскому бюджету, который базировался бы на научно обоснованных нормативах минимального потребления благ и услуг, в полной мере удовлетворял основные материальные и духовные потребности человека. При этом размер минимальной заработной платы не должен быть ниже величины минимального потребительского бюджета.

Если эти требования и предложения будут игнорироваться и дальше, Федерация профсоюзов оставляет за собой право организовать предусмотренные законодательством активные действия, говорится в Заявлении республиканского профсоюзного актива.



## ЖИЗНЬ ВХОДЯЩИХ И ДРУЖЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

### ◆ УКРАИНА

#### ДАВАТЬ ОТПОР НАСТУПЛЕНИЮ НА ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ

Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков** обратился к председателю Совместного представительного органа всеукраинских профсоюзов и профсоюзных объединений, председателю ФПУ **Александру Юркину** с посланием.

М. Шмаков сообщил, что ФНПР целиком и полностью разделяет требования профсоюзов Украины к Кабинету министров Украины, присоединяет голоса тридцати миллионов своих членов к справедливым и конституционно обоснованным призывам коллег и братьев.

Приходится констатировать, говорится в послании, что на нынешнем этапе развития Украины, так же, как и России, мы с вами являемся свидетелями все усиливающегося давления властей и работодателей на права трудящихся. Зарботная плата растет крайне низкими темпами, а социальные гарантии целенаправленно сворачиваются, снижается уровень социальной защищенности трудящихся.

По мнению М. Шмакова, профдвижение обязано давать достойный отпор государству и бизнесу, наступающим на законные интересы работников и членов их семей.

#### СОЛИДАРНОСТЬ С ПРОФСОЮЗАМИ УКРАИНЫ

Председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан **Сиязбек Мукашев** направил руководителям Украины письмо, в котором выражается полная солидарность с профсоюзами Укра-

ины в отстаивании требований по защите конституционных прав трудящихся.

В ФПРК, которая является членской организацией Всеобщей конфедерации профсою-

зов – международного объединения профсоюзов стран СНГ, говорится в письме, с тревогой восприняты сообщения о трудовом конфликте между Кабинетом министров и Федерацией профсоюзов Украины, нежелании Правительства дать позитивный ответ на справедливые

требования трудящихся и профсоюзов.

Председатель ФПРК обратился к Президенту, Парламенту и Кабинету министров Украины с настоятельной просьбой внимательно рассмотреть предложения профсоюзов и принять ответственные и справедливые решения.

## МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОДДЕРЖКА ШИРИТСЯ

По данным наших коллег, послания солидарности в адрес Федерации профсоюзов Украины направили: 3 международные профсоюзные организации, 3 глобальные отраслевые профсоюзные федерации, 16 международных отраслевых объединений профсоюзов СНГ, 4 национальных проф-

центра стран СНГ (России, Казахстана, Азербайджана, Таджикистана).

Письма с выражением поддержки позиции и действий профсоюзов Украины продолжают непрерывно поступать как в адрес профцентра, так и руководства страны.

## ◆ АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

### ГОТОВЫ ЭНЕРГИЧНО ЗАЩИЩАТЬ ПРАВА РАБОТНИКОВ

Конфедерация профсоюзов Азербайджана готова подать в суд на компанию РСН Offshore, которая является подрядчиком British Petroleum по крупным нефтяным проектам, за увольнение группы сотрудников. Об этом сообщил председатель Конфедерации **Саттар Мехбальев**.

По словам профсоюзного лидера, трудовой контракт, заключенный этой компанией с сотрудниками, является незаконным. “Контракт, заключенный сроком на 1 или 3 месяца, вызывает недовольство рабочих. Законом

такой срок не предусмотрен, предполагается долговременный срок”, – сказал С. Мехбальев.

Как сообщил глава Республиканского комитета профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности (РК ПРНГП) **Джахангир Алиев**, у него состоялась встреча с руководством компании British Petroleum, где он информировал о сложившейся ситуации.

Конфедерация профсоюзов Азербайджана и РК ПРНГП ведут энергичную работу по созданию профсоюзных организаций на предприятиях иностранных

компаний. В частности, профсоюз будет создан в компании Azfen, где работает свыше 2800 человек. А всего более чем в 30 местных и иностранных компаниях, действующих в Азербайджане, ведутся переговоры по созданию профсоюзов. “Сотрудники компаний сами должны выступать с инициативой создания профсоюзов, так как это разрешено за-

коном, но по причине незнания законов некоторые проявляют в этом вопросе пассивность”, – пояснил С. Мехбалыев.

Он также отметил, что в Академии труда и социальных отношений организованы 10- и 3-дневные курсы, на которых слушателям объясняют их трудовые права и просвещают в области трудового законодательства.

---

## ◆ **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

### **НЕ ДОПУСТИТЬ НАРУШЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ОЗЕРА БАЙКАЛ**

Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков** направил Обращение к Президенту Российской Федерации, Правительству, Государственной Думе, Совету Федерации.

В Обращении говорится, что ФНПР выражает серьезное беспокойство по поводу проекта строительства нефтепровода Восточная Сибирь – Тихий океан. По мнению специалистов-экологов, его реализация может привести к нарушению экологической системы озера Байкал как при строительстве трубопровода, так и в случаях возможных аварий.

Обеспокоенность вызывает тот факт, что проект строительства нефтепровода предлагается реализовать в районе с высокой сейсмической активностью, где, по данным многолетних наблюдений, примерно один раз в 20–23 года происходят землетрясения до 9 баллов, а в 1959 и 1981 г.

отмечались землетрясения в 10–10,5 балла.

Серьезное опасение вызывает также вероятность разрушения нефтепровода в результате продвижения льдов на берег, которое периодически происходит в этом районе.

При формальном соблюдении Федерального закона от 1 мая 1999 г. “Об охране озера Байкал” возможно строительство магистрального нефтепровода в сейсмоопасной зоне в 800 метрах от береговой линии объекта Всемирного природного наследия – озера Байкал. Однако никакие повышенные требования к нефтепроводу не могут гарантировать защиту от чрезвычайных ситуаций, о чем, как пример, нам постоянно напоминает чернобыльская катастрофа.

Сиюминутная экономическая выгода может лишить не только нас, но и наших потомков самого

чистого озера в мире. Сейчас решается судьба Байкала, и совершать новые ошибки – это преступление перед будущим поколением, которое нам этого не простит.

Учитывая особую общенациональную и международную важность сохранения озера Байкал, ФНПР предлагает реализацию проекта “Трубопроводная система Восточная Сибирь – Тихий океан. Первый пусковой комплекс” приостановить до рассмотрения этой проблемы на заседа-

нии Общественной палаты Российской Федерации.

Кроме того, ФНПР настаивает на проведении открытой экологической экспертизы всех возможных альтернативных вариантов путей прохождения нефтепровода, с привлечением специалистов-экологов, общественных экологических организаций и профсоюзов, а также на подготовке необходимых изменений и дополнений в законодательство об озере Байкал, направленных на его сохранение для будущих потомков.

## ◆ РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

### ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ВСТУПИЛО В СИЛУ

Пресс-центр Федерации профсоюзов Таджикистана сообщает, что вступило в силу Генеральное соглашение на 2006–2008 гг. Подписание соглашения предшествовала большая и кропотливая работа.

Еще в ноябре 2005 г. на заседании Правительства Республики Таджикистан, прошедшем под председательством Президента **Э. Рахмонова** и при участии социальных партнеров, Генеральное соглашение между Правительством Республики Таджикистан, объединениями работодателей Республики Таджикистан и Федерацией профсоюзов Таджикистана на 2006–2008 гг. было в основном одобрено.

В конце декабря 2005 г. Генеральное соглашение подписали Премьер-министр Республики Таджикистан **А. Акилов**, председатель

Национальной ассоциации малого и среднего бизнеса **М. Ульджабаева**, председатель объединения фермерских (дехканских) хозяйств и предпринимателей **А. Шарипов**, председатель Федерации профсоюзов Таджикистана **М. Салихов**.

Соглашение состоит из шести разделов и определяет ключевые мероприятия в области социально-экономической политики на рынке труда в таких сферах, как заработная плата, пенсии, повышение уровня жизни населения, социальная защита и охрана труда. В нем закреплены также права и обязанности работодателей и работников.

Выступая при подписании документа, Премьер-министр **А. Акилов** отметил, что Правительство уже предприняло ряд практических мер по выполнению своих обязательств, предусмотренных Соглашением.

Среди них: выделение 50% расходной части государственного бюджета на 2006 г. на развитие социальной сферы; внесение изменений и дополнений в Закон Республики “О государственном социальном страховании”.

Принято постановление Правительства об организации летнего отдыха и оздоровления детей и подростков в 2006 г.; по согласованию с профсоюзами подготовлены проекты таких важных документов, как Програмама содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2006–2007 гг., Концепция занятости населения, Генеральный план создания рабочих мест, Концепция оплаты труда и др.

В Маджлиси Оли Республики Таджикистан передан на рассмотрение проект новой редакции

Закона “О социальном партнерстве”.

На расширенном заседании Правительства 30 января, посвященном итогам социально-экономического развития республики за 2005 г. и задачам деятельности Правительства в 2006 г., Президент Э. Рахмонов отметил, что “одним из средств, обеспечивающих социальную стабильность и социальные гарантии трудящихся, является, безусловно, социальное партнерство”. Генеральное трехстороннее соглашение следует рассматривать как важнейший фактор экономического развития и социальной стабильности в стране. На заседании Правительства было отмечено, что министерства, ведомства и местные органы государственной власти должны сделать все необходимое для его выполнения.

## ◆ РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

### ПРОДОЛЖАЕТСЯ РАБОТА НАД НОВОЙ РЕДАКЦИЕЙ ЗАКОНА О ПРОФСОЮЗАХ

Председатель ФПБ **Леонид Козик** провел очередное заседание рабочей комиссии по выработке новой редакции Закона о профессиональных союзах, а также по подготовке к подписанию Генерального соглашения на 2006–2008 гг.

Помимо норм, недостаточно эффективных на сегодняшний день и вступающих в противоречие с нормативными актами, принятыми позже Закона, профсоюзы хотят усовершенствовать правила регистрации профорганизаций, расширить права профсоюзных ко-

митетов и членов профсоюза. К примеру, принятая позиция концепции нового документа гласит, что членами белорусских профсоюзов могут становиться иностранные граждане и лица без гражданства. Еще один момент – правительственные акты, затрагивающие социально-экономические интересы трудящихся, должны вступать в силу только после согласования с национальным профцентром. Ряд позиций концепции еще ждет уточнения. Прежде всего, это касается норм представи-

тельности профорганизаций, статуса профессиональных союзов, правил подписания коллективных договоров и отраслевых соглашений.

Участники заседания обсудили степень готовности к подписанию нового Генерального соглашения

на 2006–2008 гг. Ожесточенные споры вызвали попытки представителей стороны Правительства исключить из документа ряд конкретных норм и цифр. Но у Федерации профсоюзов позиция твердая – новый акт не может быть слабее прежнего.

## ◆ РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА

### ОРГАНИЗОВАТЬ ВЫПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ СЪЕЗДА

Руководство Конфедерации профсоюзов Республики Молдова проводит встречи в районах республики, в ходе которых обсуждаются итоги IV съезда КПРМ и задачи членских организаций по выполнению принятых на съезде решений.

Председатель Конфедерации **Петр Кирияк** посетил с рабочим визитом район Орхей, где встретился с членами территориального межотраслевого совета профсоюзов, другими местными профсоюзными активистами. Состоялся конструктивный разговор о программе деятельности Конфедерации на перспективу и задачах членских организаций по усилению социально-экономической защиты работающих.

Председатель Конфедерации проинформировал профсоюзный актив о предпринятых Исполкомом мерах по осознанию социальными партнерами социально-экономического положения, в котором оказались работники бюджетной сферы. Положение усугубляется в связи с ростом

цен, повышением прожиточного минимума и минимальной потребительской корзины по сравнению с установленными законодательством тарифными ставками.

П. Кирияк ознакомил присутствующих с выдвинутыми Исполкомом перед Правительством требованиями повышения социальной и экономической защиты работников – членов профсоюза. В частности, речь идет об установлении минимальной зарплаты по стране на уровне стоимости прожиточного минимума; изменении законодательства, касающегося установления персонального освобождения от обложения налогом источников дохода физических лиц на уровне прожиточного минимума; Законе о пенсиях государственного социального страхования; Законе о пособиях по временной нетрудоспособности и другим пособиям социального страхования, а также о безоговорочном прекращении вмешательства органов власти всех уровней во внутренние дела профсоюзных организаций – членов КПРМ.



**СРАВНЕНИЕ  
действующего в странах СНГ законодательства  
о разрешении коллективных трудовых споров**

(Окончание, начало в № 3/2006)

**В таблицах цифрами обозначены:**

1. Акт регулирования коллективных трудовых споров.
2. Понятие коллективного трудового спора.
3. Стороны коллективного трудового спора.
4. Сроки рассмотрения требований работников.
5. Примириительные процедуры.
6. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
7. Понятие забастовки.
8. Орган, возглавляющий забастовку.
9. Незаконная забастовка.
10. Правовое положение работников во время проведения забастовки.
11. Локаут.

**Примечание:** прочерк означает отсутствие нормативного положения.

Российская Федерация	
1	<b>Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001. Глава 61.</b>
2	Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.
3	Работники (их представители) и работодатели (их представители).
4	В течение 3 рабочих дней.
5	Примирительная комиссия; посредничество; трудовой арбитраж.
6	Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.
	Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному

- взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.
- 7 Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.
- 8 Представительный орган работников.
- 9 Являются незаконными и не допускаются забастовки:
- а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
- б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.
- 10 Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора (за исключением случаев участия в незаконных забастовках). Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности.
- На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.
- Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).
- Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК.
- Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу.
- Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК.
- 11 В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

<b>Республика Таджикистан</b>	
1	<b>Трудовой кодекс РТ по сост. на 17.05.2004. Глава 16.</b>
2	Коллективные трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работодателями (объединениями работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по поводу установления и изменения условий труда на предприятиях, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также по вопросам применения положений законодательных и иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений.
3	Работодатели (объединения работодателей) и коллектив работников (представители работников).
4	–
5	Примирительная комиссия; посредничество; трудовой арбитраж.
6	–
7	–
8	Одно лицо либо группа лиц, уполномоченных трудовым коллективом или соответствующим представительным органом работников предприятия.
9	Самого понятия “незаконные забастовки” нет, предусмотрено ограничение права на забастовку в случаях, когда это создает серьезную угрозу для жизни и здоровья людей, безопасности и обороноспособности государства.
10	Участие работника в забастовке (за исключением случаев участия в незаконных забастовках) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины или как основание расторжения трудового договора (контракта). За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется заработок в размере не ниже, чем при простое не по вине работника. За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется, если иное не предусмотрено соглашением об урегулировании спора (конфликта). Профсоюзный комитет или иной соответствующий представительный орган работников вправе создавать забастовочный фонд за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальной страховой фонд.
11	–
<b>Республика Узбекистан</b>	
1	<b>Трудовой кодекс РУ по сост. на 20.08.99. Глава XV.</b>
2	Коллективные трудовые споры (конфликты) – это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (их представительными органами) по поводу установления новых и изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.
3	Работодатель (объединение работодателей) и коллектив работников (их представительный орган).
4	–
5	–

6 –  
7 –  
8 –  
9 –  
10 –  
11 –

Украина

- 1 **Закон Украины “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” от 03.03.1998.**
- 2 Коллективный трудовой спор (конфликт) – это разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений, относительно:  
а) установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта;  
б) заключения или изменения коллективного договора, соглашения;  
в) выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений;  
г) невыполнения требований законодательства о труде.
- 3 На производственном уровне – наемные работники (отдельные категории наемных работников) предприятия, учреждения, организации либо их структурных подразделений или профсоюзная либо иная уполномоченная наемными работниками организация и собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или представитель;  
на отраслевом, территориальном уровнях – наемные работники предприятий, учреждений, организаций одной или нескольких отраслей (профессий) либо административно-территориальных единиц или профсоюзы, их объединения или другие уполномоченные этими наемными работниками органы и собственники, объединения собственников или уполномоченные ими органы либо представители;  
на национальном уровне – наемные работники одной или нескольких отраслей (профессий) или профсоюзы либо их объединения, или другие уполномоченные наемными работниками органы и собственники, объединения собственников или уполномоченные ими органы (представители) на территории большинства административно-территориальных единиц Украины.
- 4 Не должен превышать трех дней.
- 5 Примирительной комиссией рассматриваются: коллективные трудовые споры, касающиеся установления новых или изменения существующих социально-экономических условий и производственного быта, а также заключения или изменения коллективного договора, соглашения;  
Трудовым арбитражем – в случае непринятия решения в установленные сроки, также коллективные трудовые споры по поводу выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений и по поводу выполнения требований законодательства о труде.  
Участие в разрешении коллективного трудового спора независимого посредника предусматривается только в составе примирительной комиссии.  
Посредничество, как самостоятельная стадия, отсутствует.

- 6 Независимым посредникам, членам примирительных комиссий и трудовых арбитражей на время работы в примирительных органах гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также на них распространяются гарантии, предусмотренные Кодексом законов о труде Украины для выборных профсоюзных работников, членов советов (управлений) предприятий и советов трудовых коллективов. Независимому посреднику, члену примирительной комиссии и трудового арбитража оплата труда в размере не менее среднемесячной заработной платы и возмещение расходов, связанных с участием в примирительной процедуре, производятся за счет сторон коллективного трудового спора (конфликта) по договоренности, а если стороны не достигли согласия – в равных долях.
- 7 Забастовка – это временное коллективное добровольное прекращение работы работниками (невыход на работу, невыполнение своих трудовых обязанностей) предприятия, учреждения, организации (структурного подразделения) с целью решения коллективного трудового спора (конфликта).
- 8 На предприятии возглавляет орган (лицо), назначенный общим собранием (конференцией) наемных работников при принятии решения об объявлении забастовки. Отраслевую или территориальную забастовку – орган (лицо), назначенный конференцией, собранием, пленумом или другим выборным органом представителей наемных работников, профсоюзных или других организаций работников, уполномоченных представлять соответствующие трудовые коллективы.
- 9 Незаконными признаются забастовки:  
а) объявленные с требованиями об изменении конституционного строя, государственных границ и административно-территориального строя Украины, а также с требованиями, нарушающими права человека;  
б) объявленные без соблюдения наемными работниками, профсоюзом, объединением профсоюзов или уполномоченными ими органами положений закона;  
в) начатые с нарушением вышеуказанными лицами требований закона;  
г) которые объявлены и/или проводятся во время осуществления примирительных процедур.  
Запрещается проведение забастовки при условии, если прекращение работниками работы создает угрозу жизни и здоровью людей, окружающей среде или препятствует предотвращению стихийного бедствия, аварий, катастроф, эпидемий и эпизоотий либо ликвидации их последствий.  
Запрещается проведение забастовки работников (кроме технического и обслуживающего персонала) органов прокуратуры, суда, Вооруженных сил Украины, органов государственной власти, безопасности и правопорядка.
- 10 Участие в забастовке работников, за исключением забастовок, признанных судом незаконными, не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и не может быть основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.  
По решению наемных работников или профсоюза может быть образован забастовочный фонд из добровольных взносов и пожертвований.

За работниками, которые не принимали участия в забастовке, но в связи с ее проведением не имели возможности исполнять свои трудовые обязанности, сохраняется заработная плата в размерах не ниже установленных законодательством и коллективным договором, заключенным на этом предприятии, как за время простоя не по вине работника. Учет таких работников является обязанностью собственника или уполномоченного им органа (представителя).

Юридический департамент ВКП

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СТРАНАХ ЕС

*(Окончание, начало № 3/2006)*

### **Великобритания**

В Великобритании действует так называемая либеральная модель, при которой доминирует роль предприятий (работодателей). Там работодатели традиционно регулируют профессиональное обучение. Формируя спрос на умения, они, соответственно, формируют и заказ на обучение. Модель регулирования ПОО традиционно отличалась рыночным характером и децентрализацией. Однако в последние годы в силу объективных причин возникла необходимость объединения усилий в рамках отраслей и координации на национальном уровне. В этой связи стали создаваться отраслевые советы по вопросам умений, которые объединены в сеть, получившую название Сеть по умениям для бизнеса (далее – Сеть). Ее деятельность регулируется Агентством по формированию умений для отраслей (далее – Агентство). Создание советов направлено на обеспечение промышленности работниками, обладающими умениями высокого уровня, необходимыми для повышения конкурентоспособности экономики и реализации профессиональных устремлений граждан. Задача отраслевых советов состоит в оказании влияния на государство и сферу образования для того, чтобы все отрасли получили хорошо подготовленные, умелые кадры.

На настоящий момент создано и лицензировано более 20 советов, в ведение которых входит около двух третей всей трудовой сферы Великобритании. Создание советов было вызвано нехваткой умений на рынке труда. Проведенное исследование показывает

отсутствие связи между внешними конкурентными факторами, служащими двигателем развития умений, и мотивацией у работодателей к повышению квалификации и обучению работников.

Ранее в Великобритании существовало около 70 национальных организаций по обучению (НОО), однако их сеть в целом не была сильной с точки зрения решения важных задач, стоящих перед промышленностью. Была реальная потребность в создании дееспособной и сильной Сети, что признавалось уже на уровне правительства. Перед Сетью стояли следующие задачи: повысить вовлечение работодателей в организацию и финансирование обучения; четко представлять потребности работодателей; проводить качественный анализ потребностей отраслей в умениях; уметь четко выявлять корреляцию между умениями и качеством производства товаров и услуг; иметь тесную связь с отраслями; формулировать потребности отрасли для сферы образования и обучения; иметь репутацию, которая способствовала бы привлечению работодателей и профсоюзов к процессу повышения конкурентоспособности экономики страны в целом путем расширения инвестиций и укрепления общей базы умений в стране.

Перед отраслевыми советами ставилась цель:

сформировать базу занятости, имеющую экономическую и стратегическую значимость; оказывать реальную поддержку ключевым работодателям и способствовать занятости в отрасли; иметь в руководстве широкое и влиятельное представительство работодателей; иметь широкую ресурсную базу и профессиональный штат.

К созданию таких советов побудили анализ ситуации в экономике Великобритании и сравнение ее с ситуацией основных конкурентов. Анализ показал, что производительность труда в Великобритании ниже, чем в других экономически развитых странах. В расчете на одного работника она была на 42% ниже, чем в США, и на 14% ниже, чем во Франции и в Германии, а в целом по стране было выявлено существенное различие между регионами. За незначительными исключениями (например, фармацевтическая промышленность) уровень производительности ведущих британских компаний был ниже, чем у их заокеанских конкурентов.

В ходе обследования уровня подготовки самих работодателей “Умения для бизнеса”, проведенного в 2003 г., было установлено, что повышение качества умений и повышение производительности труда – приоритетное направление работы. Такой вывод признали сами работодатели. Ожидается, что решение этих задач позволит справиться и с двумя другими, а именно: с повышением уровня продаж и инновационным развитием.

По мнению работодателей, в Англии 11% работников не имеют требуемых умений, а 20% вакансий не занято в связи с отсутствием у кандидатов на эти должности необходимых умений. Особенно явно нехватка умений выражена в отраслях, требующих высоких квалификаций. Более 20% взрослого населения были неграмотны (выше процент неграмотных только в Ирландии и Польше). Обучение же в основном затрагивало тех специалистов и работников, которые изначально имели высокий уровень умений. Анализ выявил нехватку работников среднего уровня, а также низкую квалификацию техников, ремесленников и персонала среднего уровня. Более того, определенное число менеджеров в стране не имело соответствующих формальных квалификаций.

В связи с вышесказанным была признана необходимость более активного формулирования работодателями своих потребностей в развитии умений для достижения баланса спроса и предложения.

Организационно отраслевые советы занимаются представлением потребностей своих отраслей, в то время как функции Агентства состоят в регулировании и развитии Сети.

К настоящему моменту сформированы три модели советов:

организации, практически совпадающие с ранее существовавшими отраслевыми организациями, например, совет по умениям в строительстве;

организации, сформировавшиеся на базе слияния Национальных советов по обучению, которые взяли на себя более широкие обязательства в соответствующей отрасли (основная группа);

совершенно новые организации (например, “Умения в секторе здравоохранения” или “Умения для розничной торговли”).

Одновременно с отраслевыми советами были сформированы межотраслевые структуры, которые занимаются развитием умений, необходимых во всех отраслях, а именно: умений в области менеджмента и лидерства; умений в области трудоустройства; умений в области ИКТ.

В настоящее время Агентством поставлена задача заключения так называемых отраслевых соглашений по умениям. Эти соглашения станут механизмом сотрудничества между работодателями и государством в области развития умений, необходимых для отраслей, путем повышения роли работодателей в определении потребностей в обучении и формировании вариативных траекторий обучения. С апреля 2004 г. Министерство торговли и промышленности Великобритании стало официальным спонсором Сети. В рамках официальных соглашений ряд отраслей, представленных советами и спонсируемых Министерством,



имеет возможность получать консультации у высшего руководства Министерства по вопросам разработки политики и сотрудничества. Одновременно отраслевые отделы Министерства также активно сотрудничают с советами и предоставляют им выход на сети работодателей и помогают в реализации отраслевых соглашений об умениях.

Планы деятельности советов предусматривают различные мероприятия как на стратегическом уровне, так и на уровне конкретных проектов и мероприятий на местах. В целом их можно сгруппировать следующим образом: разработка национальных стандартов профессий и совершенствование национальной системы квалификаций; анализ существующих возможностей обучения и представление информации о наличии возможностей обучения; развитие профориентации и консультирование в области профессиональной карьеры/обучения.

Мероприятия, рассчитанные на привлечение работодателей, – наиболее важная часть деятельности советов с точки зрения выявления реальных потребностей работодателей в развитии умений. Участие предприятий может варьировать от членства в совете или выплаты взносов до участия в обследованиях или представления материалов по бизнес-планированию, консультированию, участия в конкретных мероприятиях советов (разработка стандартов или участие в программе “Современное ученичество”).

Таким образом, в Великобритании происходит постоянный поиск путей и способов совершенствования социального партнерства в сфере ПОО. Новые способы свидетельствуют о преодолении регионального принципа и переходе на отраслевой принцип и об участии государства в процессах повышения качества умений в интересах экономики и общества в целом.

### **Нидерланды**

В Нидерландах реализуется модель, характеризующаяся высокой ролью социальных партнеров в сфере профессионального образования и обучения, государство же определяет лишь общие рамки этой работы.

По Закону “Об образовании и профессиональном обучении” 1996 г., правительство отвечает за организацию среднего профессионального образования и обучения и его финансирование, за исключением обучения, предоставляемого компаниями (“обучение на рабочем месте”). Закон также предусматривает создание таких социальных структур, как национальные организации профессионального образования и обучения и региональные центры по про-

фессиональному образованию и обучению, которые наделяются правом организации и осуществления профессионального образования и обучения, т.е. государство делегирует полномочия в этой области независимым структурам.

Созданы 22 национальные организации (НО) профессионального образования и обучения, которые представляют интересы государства, работников и работодателей и осуществляют взаимодействие между рынком труда и профессиональным образованием и обучением. Юридически эти организации имеют статус частных структур и действуют в рамках частного права (как фонды или ассоциации), выполняя по поручению государства задачи, определенные Законом “Об образовании и профессиональном обучении”. Наряду с государственными задачами, НО имеют право осуществлять коммерческую деятельность (например, обучение занятого населения по контрактам с компаниями или региональными службами занятости). Национальные организации также имеют право разрабатывать учебные материалы и заниматься издательской деятельностью.

Национальные организации формируются из представителей промышленности и бизнеса, Конфедерации профсоюзов Нидерландов и системы образования. В двух третях НО все категории социальных партнеров представлены непосредственно в руководящих органах, а в одной трети – партнерство осуществляется в рамках обязательных консультаций с представителями сфер образования, бизнеса и промышленности.

В Нидерландах действуют две системы классификации профессиональных квалификаций. Под квалификациями понимаются цели, которые должны быть достигнуты по завершении обучения.

Разработка квалификаций осуществляется следующим образом: сначала социальные партнеры определяют профили профессии, затем эти профили обсуждаются с представителями сферы образования и после этого “переводятся” в “конечные цели или достижения” обучения. НО участвуют в определении “выходных квалификаций”, т.е. образовательных стандартов обучения, приводящего к получению квалификации. В разработке “выходных квалификаций” участвуют также колледжи.

Разработанные национальными организациями “выходные квалификации” подлежат утверждению Министерством образования, которое предварительно согласует их с Советом по рынку труда и образованию.

Участие социальных партнеров в разработке структуры квалификаций – это естественная гарантия того, что обучение ве-

дется именно тем профессиям, которые востребованы на рынке труда.

Разработкой стандартов среднего профессионального образования занимаются все 22 НО, каждая из которых осуществляет мониторинг развития сектора и обновление квалификаций и стандартов, а также регулирует содержание квалификаций в данном секторе. Разработка стандартов и квалификаций состоит из двух этапов. На первом определяются профили профессий. Для этого используются эмпирические обследования, видеоконференции или конференции экспертов. На втором – социальные партнеры по секторам осуществляют разработку профилей профессионального образования совместно с представителями учебных заведений профессионального образования. Эти профили, по сути, есть эквивалент понятия “квалификация”.

Следует особо подчеркнуть различие между профилем профессии и профилем профессионального образования. Профиль профессии разрабатывается социальными партнерами и отражает ситуацию в профессиональной области. На его основании социальные партнеры и представители сферы образования разрабатывают профиль профессионального обучения (квалификации), который может охватывать несколько профилей профессий. Таким образом, объем квалификации устанавливается посредством консенсуса между сферой труда и сферой образования.

Другими словами, государство в Нидерландах устанавливает общую рамку, которая конкретизируется субъектами образования и труда, т.е. социальными партнерами.

Социальные партнеры осуществляют поиск компаний, которые могут предоставить “ученические места” и соответствующие условия для производственной практики. Компании заинтересованы в предоставлении ученических мест по двум причинам: во-первых, они могут выбрать нужных для себя специалистов из учеников, а во-вторых, ученики, проходя производственное обучение, работают на компанию.

Ученические места оплачиваются работодателями. Между работодателем и учеником заключается контракт, по которому ученик становится сотрудником компании на период обучения и получает минимальную зарплату. Помимо этого, работодатели также оплачивают инструкторов производственного обучения и стоимость учебных материалов. За это они получают определенные налоговые льготы.

Предоставляя ученические места, компании несут достаточно большие расходы, которые зачастую оказываются непосильными

для отдельно взятой компании. Поэтому нередко компании в рамках отрасли объединяются и заключают соглашение по совместному предоставлению ученических мест. Иногда они организуют центры производственного обучения.

В рамках организации производственного обучения НО определяют потребности в обучении и производят аккредитацию компаний по установленным критериям качества. Для обеспечения требуемого качества производственного обучения НО проводят консультации для представителей компаний по вопросам обучения, организуют курсы для инструкторов производственного обучения и оказывают помощь в разработке учебных материалов.

НО также контролируют качество рабочих мест, предоставляемых компанией для производственного обучения, и осуществляют поиск и предоставление альтернативных учебных мест для производственного обучения.

Национальные организации по профессиональному образованию и обучению объединены в Ассоциацию национальных организаций COLO. Эта ассоциация занимается вопросами исполнения законодательства в области аттестации, структуры квалификаций и т.д.; ведением переговоров с Министерством образования от имени 22 национальных организаций; разработкой документов, лоббированием финансовых вопросов, подачей заявок на участие в международных проектах и т.д.; признанием дипломов других стран.

Интересы работников в социальном диалоге представлены Конфедерацией профсоюзов Нидерландов (КПН), объединяющей около 12 миллионов человек как из числа занятого населения, так и из числа безработных. КПН состоит из 15 автономных профсоюзов. КПН проявляет особую заинтересованность в организации обучения и профессиональной подготовки своих членов. Представители КПН принимают участие в работе различных консультативных органов, связанных с вопросами профобразования и обучения, таких, как Комитет по вопросам рынка труда Социально-экономического совета, Комитет по образованию, Службы занятости, Фонд труда и СОШ.

КПН осуществляет активную политику среди своих членов, рекомендуя им включать вопросы профессионального обучения в коллективные договоры. К таким вопросам относятся, например, вовлечение большего числа работников в обучение и переподготовку, обеспечение правового статуса обучаемых, улучшение положения инструкторов профессионального обучения, помощь людям с ограниченными возможностями здоровья в поиске своего места на рынке труда и др.

Благодаря усилиям КПП в коллективные договоры вошли положения о повышении зарплаты обучающимся в некоторых отраслях и оплате первого дня обучения.

Национальные организации и КПП для получения прогнозов активно взаимодействуют с отраслевыми институтами, занимающимися проблемами рынка труда. КПП участвует в определении потребности и необходимости введения новых курсов обучения, защищает интересы обучающихся во время прохождения ими производственной практики в компаниях и вместе с работодателями осуществляет обеспечение необходимого числа учебных мест.

Социальные партнеры в Нидерландах также отвечают за обучение работающих граждан (совместно с правительством и Министерством экономики). Обучение на рабочем месте – это часть отраслевого коллективного договора. Как правило, сроки обучения составляют от 2 до 10 дней. При этом работникам возмещаются расходы на обучение. (Созданы фонды обучения, управление которыми осуществляется организациями работников и работодателей.) Во многих случаях обучение предоставляется через НО.

Обучение безработных входит в компетенцию правительства и социальных партнеров и осуществляется через органы занятости. Центральная служба занятости разрабатывает общую политику в этой области и распределяет средства между 12 региональными организациями, которые используют их для покупки необходимых курсов обучения у различных организаций, осуществляющих профессиональное обучение.

Таким образом, механизм социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения в Нидерландах подчинен достаточно жесткой логике обеспечения государственных интересов при делегировании значительной части полномочий независимым структурам. Такое разделение ответственности обеспечивает гибкость взаимодействия всех структур, непосредственно заинтересованных в квалифицированной рабочей силе, включая и самих работников, стимулирует их мотивацию и активность в осуществлении совместной деятельности и одновременно обеспечивает постоянный контроль со стороны государства.

*Департамент ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся*

## **ОБ ОСНОВНЫХ МОМЕНТАХ РАЗВИТИЯ МИРОВОГО ПРОФДВИЖЕНИЯ В 2005 ГОДУ**

В недавно завершившемся 2005 г. в развитии международного профсоюзного движения можно отметить некоторые характерные черты, имеющие, на наш взгляд, существенное значение и для профсоюзов стран Содружества Независимых Государств.

Магистральным для минувшего года следует считать интенсифицировавшийся процесс объединения основных на сегодня сил мирового профдвижения. Если в предыдущие годы речь шла прежде всего о слиянии двух всемирных профцентров – Международной конфедерации свободных профсоюзов и Всемирной конфедерации труда, то в 2005 г. этот процесс охватил и ряд национальных организаций, не входящих ни в МКСП, ни в ВКТ, и теперь вопрос ставится уже о создании единого всемирного профцентра на новой базе.

Это прозвучало, к примеру, на 26-м конгрессе ВКТ в ноябре, одобрившем создание новой организации, учредительный съезд которой намечен на октябрь нынешнего года.

В декабре 2005 г. прошла как бы репетиция этого события на

отраслевом уровне – создан Интернационал работников строительства и деревообработки (BWWI), в рядах которого объединились бывшие членские организации Международной федерации работников строительства и лесных отраслей, примыкавшей к МКСП, Всемирной федерации деревообработчиков и строителей, входившей в ВКТ, и профсоюзы, не являвшиеся до этого членами ни одной из названных федераций.

Следует, однако, отметить, что в стороне от объединительного процесса остается та часть мирового профдвижения, которая входит во Всемирную федерацию профсоюзов или группируется вокруг ВФП. Ее конгресс, состоявшийся в начале декабря 2005 г. на Кубе, на котором произошло обновление руководства ВФП и принято решение о переносе ее штаб-квартиры из Праги в Афины, никак не откликнулся, судя по имеющимся у нас его документам, на указанный выше процесс, поставив лишь в качестве одной из задач “координацию совместных действий профсоюзов во всех отраслях, на всех континентах и во

всех географических регионах на базе единства рабочего класса”.

Примечательно и то, что в прошедшем в сентябре 2005 г. в Шанхае по инициативе Всекитайской федерации профсоюзов (ВКФП) форуме на тему “Глобализация экономики и профсоюзы” участвовали региональные организации ВКТ – Братство азиатских профсоюзов (БАТУ) и Латиноамериканский профцентр трудящихся (ЛАПТ), хотя сама ВКТ, равно как и МКСП, этот форум проигнорировала. Бросается, кстати, в глаза резкое увеличение критических материалов о КНР в средствах информации большинства западных профцентров (кроме норвежской ЦОПН, продолжающей контакты с профсоюзами Китая).

Насыщенным был 2005 г. для профдвижения стран Европейского Союза. Одним из ключевых моментов был референдум по проекту Европейской конституции во Франции, закончившийся, как затем и в Нидерландах, ее неодобрением большинством избирателей. Результаты референдума, по мнению многих наблюдателей, показали роль профдвижения, настаивающего на том, чтобы в этом документе были четко записаны принципы “социальной Европы”.

Борьба вокруг проекта Евроконституции на время отодвинула на задний план другие проблемы ЕС, но в течение года профсоюзам пришлось отстаивать интересы работников и по другим вопросам. В первую очередь, речь идет о проекте Директивы Комиссии Европейского Союза (КЕС,

распорядительного органа Евросоюза) о либерализации услуг, более известной как Директива Болкестейна – по фамилии ее автора, бывшего министра труда Нидерландов. Неприемлемым для профдвижения является содержащийся в ней “принцип страны происхождения”, согласно которому при предоставлении услуг или проведении работ в какой-либо стране – члене ЕС трудящимися из другой страны Евросоюза оплата их труда и социальные взносы за них могут производиться по нормативам того государства, откуда они прибыли. Профсоюзы Европы единодушно осудили указанный принцип как выражение социального демпинга, вели с ним борьбу на протяжении всего прошлого года и продолжают ее донныне.

Проблема трудовой миграции в целом стала в прошедшем году весьма актуальной для профдвижения. Задолго до ноябрьских волнений мигрантов во Франции европейские профсоюзы выступали за принятие мер по интеграции трудящихся-мигрантов в общество тех стран, где они проживают и работают. По инициативе германского союза металлистов был создан Европейский союз трудящихся мигрантов (EMWU), ставящий целью оказание им практической помощи.

Профдвижение возражало против намерения открыть полностью свободный доступ на западноевропейский рынок труда работников из стран Восточной Европы, вошедших в ЕС в 2004 г., и досрочно отменить ограничения, содержащиеся в “правилах

переходного периода”, который истекает юридически лишь в 2007 г. Под этим же углом зрения рассматривали профсоюзы вопрос о дальнейшем расширении Евросоюза, в частности о приеме в его ряды Турции и Хорватии.

Некоторые другие Директивы КЕС также находились в кругу внимания европейских профсоюзов. Так, во второй половине года обозначилось намерение Комиссии Евросоюза вернуться к отвергнутой в 2004 г. Европарламентом Директиве о портах, которая бы разрешала вести погрузочно-разгрузочные работы в портах силами экипажей судов, а не портовых грузчиков. Профсоюзы решительно выступили против этого.

Разрабатывалась Директива о рабочем времени, которая также встретила возражения со стороны профдвижения. Ее авторы хотели закрепить подсчет общегодового массива рабочего времени вместо недельных нормативов, что, по мнению профсоюзов, открывало бы возможность произвола работодателей в данной области, а также провести принцип “флексбилизации” (гибкости), т.е. предоставить право самим трудящимся определять свой трудовой график. Профсоюзы полагают, что это может привести к тому, что в погоне за увеличением заработка работники будут нарушать лимит недельного рабочего времени; во всяком случае, уже сейчас, например, в Британии многие работники регулярно трудятся более установленных 48 часов в неделю.

Кстати, отметим, что в прошлом году в ход был пущен изобретенный в Дании термин “флек-

сьюрिति” (flexcurity), что можно перевести с английского, как “гибкость в условиях безопасности труда”. Он означает совмещение гибкого подхода к вопросам рабочего времени, с четким соблюдением нормативов охраны труда. Профсоюзы других стран покамест относятся к этому понятию осторожно.

Зато полную поддержку профдвижения встретила утвержденная в ЕС Программа REACH, что расшифровывается, как “регистрация, оценка и ограничение химикатов”. По единодушному мнению профсоюзов, она способна действительно оздоровить трудовую среду в химической промышленности и ряде связанных с ней отраслей.

И еще одно нововведение ушедшего года: в Британии началось движение под лозунгом “Отправим бедность в историю!”, в котором активное участие принимают профсоюзы.

Возвращаясь к общемировым проблемам, можно констатировать, что в минувшем году продолжался рост стачечного движения, причем забастовками охватывались страны, где ранее они не отмечались, – к примеру, восточноевропейские. Характерной была их унитарность: они совместно проводились профсоюзами или профцентрами различных направлений и примыкания. Это особенно ярко проявилось в прошедшем году в Индии, Италии, Франции, Бельгии и ряде других стран.

Значительная часть забастовок проходила в поддержку требований профсоюзов в ходе коллек-



тивных переговоров, прежде всего, об увеличении зарплаты. Новым здесь можно считать, например, популярный во Франции лозунг гарантии покупательной способности зарплат. Во многих случаях, однако, реальное увеличение зарплаток, достигнутых в ходе забастовочной борьбы, было невелико, покрывая главным образом темп инфляции.

В 2005 г., как и в предыдущем, значительное место в выступлениях, организуемых профсоюзами (стачках, манифестациях, пикетировании), занимали пенсионные вопросы. Проводимые или планируемые пенсионные реформы вызывают все чаще сопротивление как пенсионеров и их организаций, обычно тесно связанных с профдвижением, так и непосредственно профсоюзов. Одновременно актуализировалась молодежная тематика, в первую очередь связанная с проблемами доступности образования. Неслучайно именно вопросы молодежной занятости были в центре внимания 93-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда.

Заметно больший размах приобрели в истекшем году профсоюзные акции против приватизации. Это, видимо, объясняется и возросшим объемом данного процесса в разных странах, и давлением международных финансовых институтов (МФИ) в этом направлении, и лучшим осознанием трудящимися негативных последствий приватизации. Во всяком случае, в 2005 г. антиприватизационные выступления происходили в некоторых странах, ранее

такими акциями не затронутых (скажем, Таиланд или Пакистан), хотя наибольшую остроту они имели в Индии и Франции, причем в последней не принесли ожидаемых плодов.

Оставалась актуальной проблема нарушений профсоюзных прав. В документах МКСП по данной тематике упомянуты были те же страны, что и обычно (Колумбия, Мьянма, Зимбабве, Китай, Нигерия), а в части, касающейся СНГ, к Беларуси были добавлены Грузия и Украина. Нельзя не отметить массовых выступлений против планов реформы трудового законодательства, существенно ограничивающей права профдвижения, в Австралии, где к профсоюзам примкнули другие общественные силы, включая церковь.

Из числа транснациональных корпораций, проводящих антипрофсоюзную практику, в 2005 г. особо выделялась американская торговая ТНК «Уол-Март». В профсоюзной печати возник даже термин «уолмартизация» для обозначения деятельности компаний по недопущению профсоюзов на свои предприятия. Можно, правда, отметить, что в Китае этой ТНК пришлось пойти на признание профорганизаций в своих супермаркетах под давлением властей, поддержавших профсоюзы.

Необычайно обострилась в минувшем году борьба профдвижения против политики «делокализации», т.е. перевода транснационалами производства или его части из стран развитой рыночной экономики в государства с

более низким уровнем зарплат и социальных стандартов. В мировом масштабе это прежде всего Китай и Индия, куда стали переносить в первую очередь высокотехнологичное производство, а в Европе – ее восточная часть. Американские профсоюзы подсчитали, что за первый президентский срок Дж. Буша-мл. из США было “делокализовано” 2,8 млн. рабочих мест. Тем не менее борьба профсоюзов против такого явления и в прошлом году особых успехов не принесла.

В истекшем году в отдельных странах обострился вопрос о “бесплатных пассажирах”, т.е. трудящихся, не состоящих в профсоюзе, но пользующихся коллективными соглашениями различного уровня. В Норвегии союз транспортников на переговорах с работодателями поставил вопрос, чтобы для членов профсоюзов зарплата была поднята на более высокий уровень, чем для работников, в профсоюз не входящих. В конечном итоге был найден компромисс: прибавка к зарплате была одинаковой для всех трудящихся отрасли, но профсоюзные первички получили от работодателей дополнительные средства для удовлетворения своих нужд. В Новой Зеландии было достигнуто соглашение о том, чтобы нечлены профсоюзов выплачивали соответствующий взнос за распространение на них условий колдоговоров. Вопрос этот не нов, но характерным видится то, что именно сейчас он вновь актуализировался.

Говоря о внутренней проблематике профдвижения, хотелось

бы отметить продолжение и усиление во многих странах процесса укрупнения оргструктур. Слияния профсоюзов, прежде всего отраслевых, проводимые порой при преодолении немалых трудностей и проблем, остаются заметным элементом профсоюзной жизни на планете.

На этом фоне диссонансом явился раскол в профцентре США. На съезде АФТ–КПП, задуманном в первую голову как юбилейное мероприятие (в 2005 г. исполнилось полвека со времени объединения Американской федерации труда и Конгресса производственных профсоюзов), несколько крупных и влиятельных отраслевых союзов заявило о выходе из профцентра. Позже к ним присоединились другие, и в результате возник параллельный профсоюзный центр под названием – Коалиция “Измениться, чтобы победить” (Change To Win) в составе семи профсоюзов общей численностью около 5 млн. человек (в АФТ–КПП осталось 9 млн.).

Не вдаваясь в вопрос о правомерности позиций той или другой стороны, можно сделать вывод, что раскол способен ослабить профдвижение страны и еще более снизить его авторитет. Напомним, что в 2005 г. президент Дж. Буш, вопреки многолетней практике, отказался принять представителей профцентров стран “Большой 8-ки” перед ее встречей в США.

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

## ЗАЁМНЫЙ ТРУД

### *Международные документы и опыт*

В последние годы все больше внимания в мире, и особенно в мировом профдвижении, привлекают к себе проблемы, связанные с использованием нетрадиционных форм найма рабочей силы, в том числе *заёмного труда*.

Свидетельством этого стало принятие трех конвенций Международной организации труда (№ 175 – о работе на условиях неполного рабочего времени 1994 г., № 177 – о надомном труде 1996 г. и № 181 – о частных агентствах занятости 1997 г.) и соответствующих рекомендаций (№ 182, 184 и 188), разработка и обсуждение в МОТ в 1997–1998 гг. проекта Конвенции и Рекомендации о труде на условиях подряда, хотя они не были приняты.

В этом же ряду стоят созыв в Токио Международной ассоциацией трудовых отношений конференции по теме “Частичная и другие альтернативные формы занятости” в 2002 г.; проведение международной кампании “Труд не продается” по линии одной из крупнейших примыкающих к МКСП глобальных профсоюзных федераций (ГПФ) – Международной федерации профсоюзов работников химической, энергетической, горной и родственных отраслей промышленности (ИСЕМ); наконец, обсуждение вопроса о

заёмном труде на Совете Всеобщей конфедерации профсоюзов 2 ноября 2005 г.

Как было отмечено Советом ВКП, “суть заёмного труда состоит в том, что предприятие (организация), имеющее излишек работников, или частное агентство занятости, или физическое лицо, нанимающее работников, передает их предприятию (организации) или физическому лицу для выполнения необходимых ему работ”.

В документах МОТ этот вид труда обычно именуется *контрактным или подрядным трудом* и подразделяется на *подряд только на труд (labour only contracting)* и *рабочий подряд (job contracting)*.

В рамках первого из них – *подряда только на труд (labour only contracting)* предприятию-пользователю заёмным трудом предоставляется только результат труда работника.

Одним из современных вариантов такой формы подряда рабочей силы является *электронное надомничество*, при котором компания, наняв работника, выполняющего работу, как правило, на дому, на собственном компьютере и состоящего в трудовых отношениях с этой компанией, передает предприятию-пользовате-

лю данные, полученные в результате его надомного, или *дистанционного*, труда. Этот труд становится все более популярным, и в масштабах Европейского Союза им было уже в 2002 г. охвачено до 10 млн. человек, или свыше 5,5% рабочей силы, а в некоторых странах ЕС (Дания, Финляндия) процент этот значительно выше. По заслуживающим доверия прогнозам, к 2010 г. всеми видами дистанционного труда в странах ЕС будут заняты около 27 млн. работников. Разумеется, далеко не весь дистанционный труд подпадает под категорию заёмного, но с его ростом явно увеличится и доля последнего.

В 2002 г. было подписано Соглашение между Европейской конфедерацией профсоюзов (ЕКП) и европейскими организациями работодателей частного (ЮНИСЕ) и государственно-муниципального (СЕЕП) секторов экономики, регулирующее нормативы трудовых отношений в области дистанционного труда.

Второй из указанных вариантов заёмного труда – **рабочий подряд (job contracting)** – в документах МОТ определяется, как “работа на одного работодателя при сохранении трудовых отношений с другим”.

Здесь также имеется ряд разновидностей. Это, например:

*аутсорсинг (outsourcing)* – передача части непрофильных фун-

кций (монтаж, наладка, ремонт оборудования, охрана предприятия и др.) “внешней” компании, которая выполняет их силами собственных сотрудников;

*аутстаффинг (outstaffing)* – временное выведение части персонала за штат и передача ее кадровому агентству или агентству занятости (см. ниже) для выполнения определенного объема работ;

*лизинг персонала (staff leasing)* – передача части персонала другой фирме на длительный срок и т.д.

В последние годы основным организатором заёмного труда в мире стали *частные агентства занятости*, хотя во многих странах продолжает практиковаться заключение соглашений об “аренде” рабочей силы с обычными неспециализированными фирмами; действуют *общественные бюро трудоустройства*, иногда с участием профсоюзов. А в Японии, к примеру, с середины прошлого десятилетия применяются системы “шукко” (передача работников внутри одной компании) и “тенсеки” (передача их из одной фирмы в другую), которые в целом охватили значительную часть малых и средних фирм (уже в 1996 г. – 86,8 и 64,9% соответственно).

Что же касается частных агентств занятости, то их права и обязанности содержатся в упомянутой выше Конвенции МОТ

№ 181, ратифицированной, кстати, из стран СНГ лишь Молдовой и Грузией. Конвенцией предусмотрено, что их правовой статус определяется национальным законодательством и практикой после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся. Вместе с тем в Конвенции прописано, что трудящиеся, нанятые такими агентствами, не могут быть лишены прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, должны пользоваться гарантией недискриминации и охраной личных данных. Им должна быть предоставлена адекватная защита в отношении минимальной заработной платы, условий труда (включая продолжительность рабочего времени), пособий по социальному обеспечению, доступа к профобразованию, безопасности и гигиены труда, компенсации ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания, возмещения ущерба в случае банкротства предприятия, охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также родительских льгот и пособий. В Конвенции упомянуто и о государственном лицензировании агентств.

В проекте Конвенции о труде на условиях подряда, обсуждавшемся, но не принятом в МОТ (см. выше), имелся пункт о содействии достижению полного равенства данной категории работников

с трудящимися, имеющими признанный трудовой договор и ведущими такую же работу, а в проекте Рекомендации – о запрете использования их для “постоянной замены” персонала в случае трудового конфликта на предприятии, то есть в качестве штрейкбрехеров. Впрочем, не исключено, что к этим проектам в МОТ могут вернуться в ближайшее время.

Из других международных документов, связанных с заёмным трудом, надо упомянуть о Директиве распорядительного органа Европейского Союза – Комиссии ЕС № 2001/23, в которой определены права трудящихся “при переносе работодателем их рабочих мест к другому работодателю”, в целом аналогичные тем, что прописаны в Конвенции МОТ № 181. Застопорилось пока обсуждение проекта еще одной Директивы – об условиях труда временных работников, нанятых через частные агентства занятости; ЕКП добивается его возобновления.

О национальном законодательстве, связанном с проблемами заёмного труда, сказано в материале, представленном упомянутой выше сессии Совета ВКП. Напомним лишь, что в той или иной мере проблемы заёмного труда затронуты в законах таких стран – членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), как Бельгии, Британии, Дании, Германии, Испании, Италии, Люк-

сембурга, Нидерландов, Норвегии, Финляндии, Франции, Швейцарии, Швеции и Японии. В последние годы участились выступления трудящихся и профсоюзов многих стран против нарушения этого законодательства со стороны работодателей, в том числе частных агентств занятости. Недавно Профсоюзный консультативный комитет ОЭСР поставил перед правительствами стран – членов этой Организации вопрос о законодательном закреплении такого порядка, при котором аутсорсингу должны предшествовать переговоры работодателя с представителями работников (профсоюзами) предприятий, где намечается подобная процедура.

Большую работу по заёмному (“контрактному”) труду проводит в последнее время ГПФ ИСЕМ – об этом было упомянуто в начале настоящей работы; кстати, некоторые приведенные нами данные взяты из недавно опубликованного исследования ИСЕМ “Контрактный труд и работа через агентства – угроза нашим социальным стандартам” (Contract/Agency Labour: a Threat to Our Social Standards).

В сентябре 2005 г. в Брюсселе ИСЕМ провела конференцию по этой проблеме с участием 120 делегатов из 41 страны. В отчете о ней, в частности, сказано, что делегаты из стран Центральной, Восточной Европы и Центральной Азии “открыто признали, что

за быстрой глобальной приватизацией и экономической трансформацией вскоре могут последовать тенденции использования непостоянных форм занятости и контрактной рабочей силы в этих развивающихся регионах, и подчеркнули важность определения основных направлений и регуляции на национальном уровне” связанных с этим вопросов.

В выводах конференции сказано о необходимости создания международных правовых рамок по данной проблеме и организации постоянного мониторинга их соблюдения, заключении глобальных рамочных соглашений с компаниями, применяющими такие виды труда, а на национальном уровне – оказании давления на такие компании в целях полного применения всех признанных трудовых нормативов при применении контрактного труда, о налаживании и развитии обмена информацией и опытом между профсоюзами, члены которых затронуты данной формой труда.

Международное профдвижение добивается полного распространения на трудящихся, занятых в сфере заёмного труда, всех положений мировых и национальных нормативов в трудовой и социальной областях и четкого определения ответственности за их нарушение. Например, какой работодатель – передающий рабочую силу другому или пользователь ею – обязан обеспечить

достойный уровень зарплаты работникам, охрану их труда, выплату соответствующих социальных пособий, взносов в пенсионные фонды и т.п. Нередки случаи, когда такие работники оказываются как бы “бесхозными”, а их права повисают в воздухе.

Или вопрос о том, какой колдоговор должен распространяться на работников, занятых заёмным трудом, – предприятия, на котором они задействованы, или компании, которая передала их предприятию-пользователю. Эти проблемы, насколько известно, в международном плане не урегулированы.

Наряду с давлением на работодателя, профсоюзы стремятся оказать практическую и, прежде всего, правовую помощь работникам, занятым в сфере заёмного труда; такая практика ведется, к примеру, в Австрии и Бельгии.

В последние годы заёмный труд получает и международное измерение. Речь идет о создании и деятельности *глобальных агентств занятости*. Некоторые из них приобрели поистине общемировой масштаб. Так, швейцарская Адекко (Adesso) имеет 5800 контор в 70 странах, американская Менпауэр (Manpower) – 4300 в 67 странах, нидерландская Ведиор (Vedior) – 220 контор в 35 странах и т.д.

Профсоюзы рассматривают это явление, как часть политики

*делокализации*, то есть перевода производства товаров и услуг или их части в страны с более низким уровнем зарплаты и социальных льгот для трудящихся. Одним из средств борьбы с отрицательными последствиями международного заёмного труда становится заключение соглашений между профсоюзами различных стран о взаимном профобслуживании тех трудящихся, которые выполняют работу на территории другой страны. Первое такое соглашение было подписано еще в начале 90-х гг. британским и германским союзами, объединяющими работников муниципальных служб, а самое недавнее (2004 г.) – союзами общественного обслуживания тех же стран: ЮНИСОН (UNISON) и ФерДи (Ver.di). Профсоюзы Швеции предлагают ввести *временное профчленство* для зарубежных трудящихся, работающих на шведской территории. Впрочем, и шведский союз работодателей готов предоставить временное членство в своих рядах иностранным предпринимателям, осуществляющим деятельность в Швеции в течение краткого срока.

В Европейском Союзе в настоящее время ведется серьезная борьба вокруг проекта Директивы Комиссии ЕС о либерализации сферы услуг, или Директивы Болкестейна (по имени ее инициатора – бывшего члена нидерландского правительства). Профсоюзы

осуждают, прежде всего, содержащийся в нем *принцип страны происхождения*; согласно ему, оплата труда работников – граждан одной страны Евросоюза, которые трудятся в другой стране ЕС, производится по расценкам первой из них. На практике это приводит к тому, что в страны Западной Европы привозятся трудящиеся из восточной ее части, где уровень зарплаток гораздо ниже. Такое положение означает, с точки зрения профсоюзов, что эти работники получают нищенскую, по западным меркам, зарплату (которая, правда, выше, чем они получали бы за ту же работу на родине), что трудящиеся западноевропейских стран теряют рабочие места и дело идет к общему снижению уровня зарплат и социальных выплат на западе Европы.

Данный феномен получил название *социального демпинга*. На момент, когда пишутся эти строки, Комитет по социальным вопросам Европейского парламента, несмотря на протесты профсоюзов, одобрил проект упомянутой Директивы, а фактически указанный принцип уже действует, особенно в отношении польских трудящихся, в массовом масштабе работающих на низкооплачиваемых рабочих местах во многих странах Западной Европы. Профсоюзные СМИ считают, что “призрак польского сантехника”, отбрасывающего работу у коренного трудящегося, стал одной из главных

причин отклонения проекта Европейской конституции на референдумах во Франции и Нидерландах в 2005 г., так как в нем закреплялась свобода передвижения рабочей силы в рамках ЕС.

В последние месяцы особую актуальность приобрело так называемое *дело Ваксхольма*. В этот пригород шведской столицы летом 2005 г. некая латвийская фирма завезла строительную бригаду, оплатив ее труд по латвийским же расценкам. Шведские профсоюзы провели бойкот этой фирмы, которая обратилась с протестом в судебные инстанции Евросоюза и выиграла там эту тяжбу. Ее поддержал также член Комиссии ЕС, отвечающий за данную проблематику, что вызвало резкие возражения Европейской конфедерации профсоюзов. К настоящему моменту указанное “дело” активно обсуждается в профсоюзной печати стран ЕС.

В целом проблема “заёмного труда” (хотя он по-разному именуется в различных странах мира и международных организациях) во все большей мере становится предметом внимания мирового профдвижения. Мы будем и в дальнейшем отслеживать ее развитие и информировать о нем профсоюзную общественность стран СНГ.

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



## ЕВРОПЕЙСКАЯ КОМИССИЯ: ОТКРЫТЬ ДВЕРИ ДЛЯ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

В феврале 2006 г. Европейская комиссия опубликовала доклад о положении дел с трудовой миграцией в странах Европейского Союза, а точнее, о влиянии трудовой миграции из стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), прежде всего новых членов ЕС, на рынки труда и экономику стран Западной Европы.

Когда в 2004 г. восемь новых государств ЦВЕ вошли в Европейский Союз, странам ЕС была предложена возможность защитить свои рынки труда на переходный период до 2011 г. Однако уже тогда три страны – Швеция, Ирландия и Великобритания – приняли решение оставить двери для возможных трудовых мигрантов открытыми. Как явствует из доклада Европейской комиссии, подобное решение оказалось скорее благоприятным для экономик этих стран.

В докладе Еврокомиссии отмечается, что странам, которые ввели ограничения на работу для жителей стран – новичков ЕС, не стоит опасаться большого притока дешевой рабочей силы. По данным Комиссии, желающих найти работу у западных соседей не так много. Поэтому страхи о том, что де-

шевая рабочая сила может захлестнуть рынки труда, просто необоснованны.

Восточноевропейцы не вытеснят местных рабочих, зато помогут восполнить нехватку специалистов в такой отрасли, как строительство, а также в сфере услуг, говорится в докладе.

По случаю опубликования доклада, **Владимир Шпидла**, член Европейской комиссии по вопросам занятости, заявил: “Страхи часто являются преувеличенными и не отражают существующую реальность. Влияние (миграции) на рынки труда оказалось достаточно позитивным”. Что касается трех вышеупомянутых стран, то, по заявлению Шпидлы, “рост экономик в них был высоким, а уровень безработицы остался прежним или даже снизился”.

В докладе указывается, что те государства, которые ввели ограничения для рабочей силы из стран ЦВЕ, ничего не выиграли от своих действий, а в некоторых случаях даже проиграли в связи с ростом теневой экономики и появлением нелегальных мигрантов. По мнению Комиссии, “когда прибывают новые трудящиеся, это позволяет создать новые рабочие места, при-

чем не только для новых трудящихся, но и для других”.

В период расширения Европейского Союза, в соответствии с принятым тогда Европейской комиссией положением, 12 из 15 “старых” стран ЕС полностью или частично закрыли границы для возможных трудовых мигрантов из стран ЦВЕ. Для кандидата на труд в странах Западной Европы было необходимо еще до выезда из своей страны получить официальное разрешение на работу. Часть западноевропейских стран ввела систему квотирования трудовой миграции.

В настоящий период, в соответствии с действующим положением, всем этим странам необходимо до конца апреля 2006 г. определиться, снимают они или нет действующие ограничения. Возможны три варианта. Страна может сохранить ограничения сроком еще на три года. Может смягчить ограничения и открыть для трудовых мигрантов некоторые отрасли экономики. И последний – ограничения снимаются полностью.

Финляндия и Испания уже информировали Европейскую комиссию о своем намерении снять ограничения на приток рабочей силы из стран – новых членов ЕС с 1 мая 2006 г.

Германия и Австрия, имеющие общую границу со многими новичками, дали понять, что их двери останутся закрытыми.

Большинство других “старых” членов ЕС, скорее всего, последует примеру ФРГ. Несмотря на выводы Еврокомиссии, образ “дешевого” польского сантехника не дает покоя жителям стран с высокой без-

работицей – таких, как, например, Франция.

Кроме того, несмотря на все позитивные выводы Европейской комиссии, данные, получаемые из Великобритании и Ирландии, тоже заставляют западноевропейцев задуматься о том, стоит ли полностью снимать барьеры.

За последнее время более 290 тыс. жителей Восточной Европы обратилось за разрешением на работу в Великобритании, из них 58% – граждане Польши, 14 – Литвы и 11% – Словакии.

Эта цифра оказалась гораздо выше той, на которую рассчитывало британское правительство.

Небольшая Ирландия приняла 150 тыс. рабочих с востока Европы. Сейчас на долю восточноевропейцев приходится более 5% рабочей силы, что уже вызывает разговоры о необходимости пересмотра иммиграционной политики.

И все же последнее слово за рынком. Диктовать будет принцип баланса спроса и предложения. Так, несмотря на политику Франции в отношении трудовой миграции, на судовой верфи Сен-Назера уже работают сотни сварщиков из Польши. Это выгодно как им, так и французским предпринимателям, уже хотя бы потому, что польский сварщик обходится значительно дешевле, чем свой родной, поскольку, в соответствии с действующим положением, налоги за него оплачиваются в Польше.

В Гданьск же для работы на судовой верфи активно приглашают квалифицированных рабочих из Одессы, давая таким образом заработать и субподрядным организациям.

*Юрий Зарембо*

## РАСКОЛ В ЕВРОПАРЛАМЕНТЕ И ОБЩЕСТВЕ

В Европарламенте проект либерализации европейского рынка труда, известный, как "директива Болкестайна", вызвал серьезные противоречия между представителями различных фракций.

Главные словесные баталии ведутся вокруг "принципа страны происхождения", позволяющего предпринимателям из новых государств ЕС обойти многочисленные бюрократические рогадки в странах Старой Европы. Его активно поддерживают либералы.

Яркими противниками такой либерализации рынка труда являются богатые Германия и Франция. Боязнь наплыва дешевой рабочей силы с Востока заставляет бороться с ним представителей левых движений.

Шесть стран – Испания, Голландия, Великобритания, Польша, Венгрия и Чехия – направили в Еврокомиссию письмо, в котором возражают против выхолащивания проекта директивы.

Дело в том, что две основные депутатские группы Европарламента – консерваторы и социалисты – договорились о компромиссе. Так, например, из статьи 16 решили убрать пресловутый "принцип страны происхождения", поскольку он вызывал ожесточенные споры.

Отказ от этого принципа, по мнению шести стран, в значительной степени сводит на нет свободу рынка услуг. Такого же мнения придерживается и общеевропейская организация работодателей, осудившая компромисс.

Между тем у здания Европарламента в Страсбурге продолжают митинги и манифестации протеста. 15 февраля на улицы Страсбурга вышло около 40 тыс. демонстрантов, которые съехались из большинства стран ЕС по призыву Европейской конфедерации профсоюзов, чтобы выступить в защиту своих прав и социальных гарантий.

[www.euronews.net](http://www.euronews.net)

**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.,  
Можаяев 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](mailto:info@vkr.ru)

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

Подписано в печать 22.02.2006. Формат 60×84 1/16.  
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,6.