

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (053)
2022

16+

Промышленная жемчужина Крыма



Репортаж о легендарном
заводе «Фиолент»



Зарплата как форс-мажор

Перед Новым годом произошла трагедия на шахте «Листвяжная». И внезапно выяснилось, что в зарплате шахтеров, кроме постоянной части, была еще и «условно-постоянная». Которая, собственно, и вынуждала шахтеров к переработкам и фактическому невниманию к собственным условиям труда. Но дело еще и в том, что даже в таком виде труд некогда хорошо зарабатывавших работников угольной отрасли сейчас оплачивается не так хорошо. И рискуют люди своей жизнью за небольшие деньги.

Одновременно с этим шли разговоры о том, как за год выросли зарплаты в стране. И — в это же время — возник законопроект о том, что пенсионерам к новогодним праздникам надо бы выплатить еще одну пенсию. Поскольку имеющихся денег... опять-таки недостаточно.

Странная история: о состоявшемся росте зарплат и пенсий говорят люди с большим доходом. В то время как большинство населения говорит о росте цен и снижении жизненного уровня. А президент в свою очередь нацеливает чиновников на борьбу с бедностью. Проблема только в том, что с бедностью государство предпочитает бороться через целевые разовые выплаты.

Когда половина компаний в одном соцопросе заявила о выплате годовых премий, стало ясно, что государственный почин подхватил и бизнес. Ведь проще выплатить одну премию, чем повысить зарплату. Проще выплатить тринадцатую пенсию, чем просто повысить пенсию. Рост доходов осуществляется, но — разово, как форс-мажор, как спецоперация. Было такое выражение — «шуба с барского плеча». Не напоминает?

Александр ШЕРШУКОВ

**«Профсоюзный журнал»
распространяется
в Государственной Думе,
Общественной Палате
и Правительстве РФ**

«Профсоюзный журнал»
№ 1 (53), 2022 год

Учредитель — ООО «Редакция газеты
«Солидарность»»

Над номером работали:

Александр ШЕРШУКОВ — шеф-редактор
Полина САМОЙЛОВА — редактор
Сергей МАЙМАСОВ — бильд-редактор
Любовь ЛУНЕВА —
литературный редактор
Наталья СИМОНОВА — корректор
Ирина НАУМОВА —
дизайн-макет, верстка
Михаил КОМАГОРОВ — препресс
Дмитрий ПЕТРОВ — художник
Николай ФЕДОРОВ — фотограф
Камиль АЙСИН, Александр КЛЯШТОРИН,
Александр ЦВЕТКОВ — корреспонденты

Адрес редакции:

119119 Москва, Ленинский проспект, д. 42,
помещение Б
Телефоны: 8 (800) 777-84-26,
(495) 938-72-02
E-mail: info@solidarnost.org
Журнал зарегистрирован в Федеральной службе
по надзору в сфере связи, информационных
технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор),
регистрационное свидетельство
ПИ № ФС77-70259 от 10 июля 2017 года

Подписные индексы:

Каталог «Почта России» ПА543

«Каталог периодических изданий
Республики Крым
и г. Севастополя» 48251

Оформление редакционной подписки
(495) 938-72-07

e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела распространения
Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы
обращаться по телефону:
(495) 938-72-07

Отпечатано в соответствии с предоставленными
материалами в ООО «Тверская Фабрика Печати»
170006, г. Тверь, Беляковский пер., 46
www.t-f-p.ru
Тираж 1600 экз.
Заказ № 13820

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции
При перепечатке ссылка на
«Профсоюзный журнал» обязательна

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

Нефтегазстройпрофсоюз России в динамике

*Интервью с председателем одного
из крупнейших профсоюзов страны
Александром Корчагиным.*



стр. 4

РЕПОРТАЖ

Промышленная жемчужина Крыма

*Репортаж со старейшего машиностроительного
предприятия Крыма — завода «Фиолент».*



стр. 14

ОБЩЕСТВО

Ватные тучи

*Производство самого популярного —
хлопкового — волокна сопряжено с самыми
варварскими практиками эксплуатации людей
и земли.*



стр. 24

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Лед, огонь и забастовки

*История становления профсоюзов
в Исландии — с уважением к эльфам
и запретом алкоголя.*



стр. 32

ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ

Николай Шверник

*История профлидера, не только
возглавлявшего ВЦСПС в 1930–1944
и в 1953–1956 годах, но и организовавшего
эвакуацию промышленности в Великую
Отечественную войну.*



стр. 42

Нефтегазстройпрофсоюз России в динамике



Одной из важнейших для российской экономики является нефтегазовая отрасль. Неудивительно, что и профсоюз, объединяющий работников этой сферы, — один из крупнейших и наиболее влиятельных в составе Федерации независимых профсоюзов России. О том, с какими проблемами сталкиваются работники нефтегазового сектора и каким образом эти проблемы удастся решать, «Профсоюзный журнал» поговорил с председателем отраслевого профсоюза Александром КОРЧАГИНЫМ.





ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

— Александр Викторович, в сентябре 2021 года состоялся второй этап VIII съезда Нефтегазстройпрофсоюза России. Какие ключевые проблемы отрасли и экономики в целом были затронуты делегатами?

— Прежде всего напомним, что из-за пандемии съезд прошел в два этапа. На первом этапе, в декабре 2020 года, заочным голосованием были избраны все руководящие и контрольные органы профсоюза. Второй этап был в большей степени посвящен публичному отчету о деятельности Российского совета профсоюза, определению дальнейших направлений

работы и внесению изменений в устав организации.

Ключевые проблемы отрасли, в принципе, были у всех на виду: падение цен на нефть, реализация сделки ОПЕК+, последствия пандемии — все это приводило к необходимости оптимизации производства. Что, в свою очередь, приводит к рискам сокращения штата, перевода работников на неполный рабочий день со снижением заработной платы. Особенно нелегко сейчас приходится сервисным предприятиям. Кроме того, много вопросов по северным территориям. Стимулов ехать на Север все меньше и меньше: зарплата приближается к среднероссийской, а пенсионный возраст повысили. Вот основные проблемы, которые обсуждались на съезде.

— Каковы главные цели профсоюза на короткую, среднесрочную и долгосрочную перспективу?

— Необходимо продолжить работу по защите прав тех работников, которые трудятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Важно использовать механизмы социального партнерства на региональном уровне, в том числе в рамках соглашений о взаимодействии и сотрудничестве, заключенных между профсоюзом и правительствами регионов.

Из краткосрочных задач — необходимо довести решения, принятые Генеральным советом ФНПР по итогам рассмотрения «северного» вопроса, до их реализации.



Зампред ФНПР Нина Кузьмина и председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин на пленуме, посвященном 110-летию со дня образования профсоюза. На фото слева: Красная площадь, 1 мая 2019 года.

Кроме того, в следующем году предстоит большая работа по подготовке и заключению отраслевого соглашения на следующий период. И тут важно не просто не потерять уже достигнутый уровень социальных льгот и гарантий для работников — у нас более амбициозная цель: новое соглашение должно быть лучше предыдущего.

Съезд поставил задачу усилить мотивацию вступления в профсоюз. Поэтому в ближайшие два года совместно с Академией труда и социальных отношений будет проведен комплексный анализ, в том числе с использованием социологического инструментария. А на основе исследования будут выработаны соответствующие

рекомендации для практических шагов по повышению мотивации.

В области охраны труда существует потребность и далее совершенствовать культуру безопасности. Совместная работа постоянной комиссии Российского совета профсоюза по охране труда, здоровья и экологии с технической инспекцией труда профсоюза доказала, что все стороны социального партнерства всё более заинтересованы в уменьшении травматизма на предприятиях. Опыт показывает, что качество охраны труда, высокий уровень его культуры и безопасности выгоден всем: и работникам, и работодателям, и государственной власти. Только тогда безопасный труд можно назвать достойным.

В целом наши задачи и планы в основе своей остаются неизменными. Профсоюз приложит все возможные усилия и сделает все возможное для человека труда, продолжит эффективно отстаивать и защищать интересы членов профсоюза на всех уровнях — от первички до федерального уровня.

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА И ОБУЧЕНИЕ

— 2022 год объявлен в ФНПР Годом информационной политики и цифровизации профсоюзной работы. Какие достижения есть у профсоюза по этому направлению, а что еще предстоит сделать?



10 марта 2021 года, торжественное подписание Соглашения о сотрудничестве между Общероссийским профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Российским профсоюзом моряков и Российским профсоюзом работников атомной энергетики и промышленности. На фото слева направо: председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин, председатель Российского профессионального союза моряков Юрий Сухоруков, председатель Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Игорь Фомичев.

На фото справа: с председателем ФНПР Михаилом Шмаковым на заседании РТК 22 февраля 2019 года.

— Как и многим профсоюзам, нам предстоит окунуться в мир цифровизации. Мы активно используем возможности видео-конференц-связи — в таком режиме проходят многие заседания, совещания. Также у нас создана инфраструктура для полноценного персонального учета членов профсоюза. Второй год подряд мы проводим обучение с помощью дистанционных образовательных технологий.

Основные имеющиеся инструменты и методы ведения информационной деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России уже созданы и активно применяются. Они развиваются, совершенствуются и модернизируются для более эффективного их использования в информационно-аналитической работе.

— **Нефтегазстройпрофсоюз России уделяет много внимания образовательным программам внутри профсоюзной среды. Какие есть достижения по этому направлению, с чем еще предстоит поработать?**

— Непрерывное образование, повышение квалификации, саморазвитие актуальны как для экономики страны, так и для развития и стабильности работы профсоюза. Именно поэтому Нефтегазстройпрофсоюз России внедрил современные дистанционные программы обучения, которые увеличили охват профактива и значительно сократили затраты на обучение. Чтобы непрерывная многоуровневая система профсоюзного обучения эффективно развивалась, надо уделить больше внимания обучению неосвобожденного актива, а именно неосвобожденных профсоюзных руководителей.

Только за 2021 год специалисты аппарата профсоюза разработали 24 методических пособия по всем направлениям профсоюзной деятельности. Все пособия размещены на сайте профсоюза в специально созданном разделе «Методические материалы». Также на сайте появилась новая рубрика «Информационные видеомате-

риалы по основным направлениям деятельности», где размещены видеолекции.

В 2021 году вернулись в практику и очные семинары. Ярким аккордом программы обучения профсоюзного актива в 2021 году стал молодежный слет «Цифровой профсоюз — время перемен», прошедший с 10 по 15 октября. Участвовали в нем больше 90 молодых профактивистов, представляющих 28 структурных организаций из 32 регионов Российской Федерации. А также представители Беларуси и Узбекистана. Впервые в истории профсоюза участники слета на три дня погрузились в основы гейм-дизайна, создав в итоге настольные онлайн-игры по четырем основным направлениям деятельности профсоюза. Эти игры направлены на мотивацию профсоюзного членства.

У нас есть особый повод для гордости: Нефтегазстройпрофсоюз России занял первое место в конкурсе ФНПР по организации обучения



профсоюзных кадров и актива по итогам 2020 года среди отраслевых профсоюзов численностью свыше 500 тысяч человек. Думаю, это как раз и есть независимая оценка усилий нашего профсоюза в сфере обучения.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ

— ФНПР уделяет много внимания организационному укреплению отраслевых профсоюзов. Что принимается с этой точки зрения?

— У нас сохраняется стабильное число работающих членов профсоюза, тогда как некоторые отраслевые профсоюзы, входящие в структуру ФНПР, за последние пять лет значительно потеряли в численности.

В то же время у нас, как и во многих отраслевых профсоюзах, существует проблема ослабления территориальных профорганизаций. И она становится острее в связи с созданием и развитием межрегиональ-

ных профорганизаций, которые объединяют уже большую часть членов профсоюза. К сожалению, не всегда в регионах удастся выстроить систему взаимоотношений профорганизаций, входящих в межрегиональную структуру, с территориальными профсоюзными организациями.

Еще в феврале 2019 года состоялось совещание по вопросу совершенствования структуры профсоюза в регионах. Аппарат профсоюза проанализировал эффективность деятельности территориальных профорганизаций по ряду направлений: организационно-профсоюзная работа, социально-экономическая защита, правовая защита, охрана труда, информационная работа, финансово-бухгалтерская работа. Изменения, внесенные на последнем съезде в устав профсоюза, теперь позволяют Нефтегазстройпрофсоюзу России прямо финансировать деятельность территориальных профорганизаций. Но еще предстоит разработать

и утвердить локальный нормативный акт, на основании которого такое финансирование будет осуществляться.

СЕВЕРНЫЙ ВОПРОС

— Сейчас профсоюз серьезно озабочен условиями жизни и труда россиян в северных и дальневосточных регионах страны. Какие действия предпринимаются для решения проблемы?

— Мы не раз заявляли, что действующая система государственных гарантий и компенсаций на Севере практически исчерпала себя. Потому что не видим факторов привлечения работников на Север, и миграционная убыль населения это подтверждает. Население, в первую очередь трудоспособное, уезжает туда, где нормальные климатические условия.

В этом свете важность Стратегии развития Арктической зоны, утвержденной президентом, трудно переоценить. Ведь документ предполагает



модернизацию медицинской и социальной инфраструктуры, решение экологических проблем, сохранение культуры малых северных народов, развитие инфраструктуры трассовых и вахтовых поселков в Арктике. Планируется создать условия для комфортной жизни и работы на северных территориях, а также условия для привлечения квалифицированных кадров.

Конечно, болевых точек здесь много. И одна из них — это несправедливое повышение пенсионного возраста для северян, решение, которое было принято без учета специфических особенностей работы на Севере. Ведь люди продолжают работать, даже получив статус пенсионера, тем самым еще больше усугубляя проблемы со здоровьем. Добиваясь возвращения прежнего пенсионного возраста, мы продолжаем диалог с правительством, приводим аргументы в защиту своей позиции.

Кроме того, мы постоянные резиденты Северной конференции. Там, как правило, обсуждают самую актуальную проблему текущего дня, момента. Хочу отметить, что на конференции при рассмотрении всех вопросов активную

и продуктивную позицию занимают и представители органов власти, и депутатский корпус. Нам удается собирать на этой площадке экспертов, которые заинтересованы в решении этих проблем, а не устраивать «профсоюзный междусобойчик обсуждения».

Но важнейшую для нас северную тематику мы поднимаем не только на Северной конференции, а всегда и везде, ведь практически половина членов нашего профсоюза работает на этих территориях. Вопросы, связанные с улучшением жизни северян, мы ставим и на заседаниях РТК, и на заседаниях постоянных комиссий ФНПР, и на всевозможных круглых столах.

Права северян и их защита комплексно обсуждались совсем недавно — 24 ноября, на заседании Генерального совета ФНПР. В заседании также участвовали представители Минтруда России, депутаты Госдумы.

ПРАВА ВАХТОВИКОВ

— Отдельно для профсоюза стоит вопрос о трудящихся вахтовым методом. В чем особенность их ра-

боты? Каким образом Нефтегазстройпрофсоюз России способствует развитию прав вахтовиков?

— Мы всегда уделяли повышенное внимание вопросам применения вахтового метода и контролю за соблюдением трудового законодательства при этом. А теперь в Отраслевом соглашении по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020–2022 годы появился новый раздел: гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом.

Кроме того, в конце прошлого года работодатели, а за ними и правительство, согласились с предложением Нефтегазстройпрофсоюза России о сокращении максимальной продолжительности вахты с шести до четырех месяцев уже в текущем 2021 году. В качестве полноценного обоснования своей позиции мы высказали следующие аргументы против продления максимального срока нахождения на вахте.

Во-первых, постановления правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противопо-



Вопросы социальных гарантий для жителей северных, арктических и дальневосточных регионов находятся в фокусе внимания Нефтегазстройпрофсоюза России. Профсоюз — один из постоянных резидентов Северной конференции, на которой ежегодно поднимаются серьезные вопросы, связанные с развитием соответствующих регионов.

речь Трудовому кодексу РФ, а особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников должны устанавливаться в соответствии с Трудовым кодексом (статьи 5, 11 ТК РФ).

Во-вторых, особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам (в данном случае продление вахты на срок до шести месяцев), должны устанавливаться Трудовым кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных (статья 252 ТК РФ).

В-третьих, условия труда и жизни работников на вахтовых непрерывных производствах не приспособлены для длительного пребывания. Продление вахты до шести месяцев негативно сказывается на здоровье работников, их физиологическом и психологическом состоянии. Это приводит к снижению производительности и качества труда, а также к нарастанию социальной напряженности в коллективах. Основные факторы воздействия на организм работников на вахте связаны с тяжестью и напряженностью труда. В условиях пандемии эти факторы резко обостряются из-за

усиления дискомфорта, тревожности, угрозы заражения инфекцией.

В целом же можно констатировать, что формирование благоприятных условий труда при вахтовом методе работ в значительной мере зависит как от субъектов социально-трудовых отношений, так и от того, насколько эффективны их взаимодополняющие действия. Сейчас работники вахтовых бригад, по сути, являются носителями своего рода отдельной субкультуры. И нужно осмысленно и рационально вводить их в корпоративную культуру отечественных нефтегазовых компаний. Только такой подход способен стать действенным инструментом формирования благоприятных условий труда вахтовых коллективов, работающих в районах Крайнего Севера.

ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

— В каждое отраслевое соглашение профсоюзу удается внедрить определенные новации. Какие достижения были в последнем документе?

— В последний отчетный период осуществлялся контроль за реализацией целых трех отраслевых соглашений: на 2014–2016, 2017–2019 годы и действующего сегодня соглашения на 2020–2022 годы.

При подготовке проекта последнего соглашения одной из основных задач стало распространение его действия на большее количество работодателей отрасли. Начали мы эту работу в апреле 2019 года с проведения конференции по вопросам социального партнерства. В ней участвовали представители крупных компаний нефтегазового комплекса, Министерства энергетики, Министерства труда, крупных отраслевых профсоюзов и структурных организаций профсоюза.

Пытаясь определить подходы к будущему соглашению, мы провели предварительные консультации со всеми заинтересованными организациями. Основные спорные формулировки касались систем оплаты труда, структуры заработной платы, в том числе видов компенсационных и стимулирующих выплат, применяемых в компаниях, ин-



Торжественная церемония подписания Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2020–2022 годы.

дексации зарплаты, размеров выплат для возмещения вреда, причиненного в результате несчастных случаев на производстве или профзаболеваний. Активно работала отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее рабочая группа. Проведено несколько раундов коллективных переговоров, встреч и консультаций.

В итоге в новом отраслевом соглашении появилось два новых, актуальных для членов профсоюза раздела: «Гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом» и «Гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста».

Также в ходе переговоров по заключению отраслевого соглашения с крупными вертикально интегрированными компаниями удалось на треть сократить количество компаний, отказавшихся от присоединения к отраслевому соглашению.

ТРЕХСТОРОНЯЯ КОМИССИЯ

— Эффективна ли была работа профсоюза в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений? Какие вопросы наиболее приоритетны для профсоюза, какие темы уже удалось продвинуть через механизмы РТК?

— Заседания РТК обычно проводятся раз в месяц. Эта одна из площадок, которые мы активно используем для решения актуальных вопросов. Один из примеров — как раз обсуждение максимального срока нахождения на вахте на 2021 год. Напомню, что в 2020 году действовало постановление правительства о Временных правилах работы вахтовым методом, в соответствии с которым максимальный совокупный период работы вахтовым методом не должен превышать шесть месяцев. Но при обсуждении аналогичных правил на 2021 год профсоюзная сторона поддержала предложения и аргументы Нефтегазстройпрофсоюза России — о том, что столь длительная работа на вахте негативно сказывается на физиологическом и психологическом состоянии работников, что приводит к снижению производительности и качества труда, а также к нарастанию социальной напряженности в коллективах. В результате удалось сократить максимальный срок работы вахтовым методом до четырех месяцев.

Всего же за 2020 год на заседаниях РТК рассмотрены в общей сложности 52 законопроекта и 95 проектов иных нормативных правовых актов.

Здесь я бы также отметил роль региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений: их значимость на сегодня, я считаю, недооценена. Надо иметь в виду, что у регионов широкий перечень полномочий в части регулирования своего рынка труда, потому что у каждого региона свои особенности. Эти региональные проблемы нужно обсуждать и при необходимости выносить на обсуждение в Российской трехсторонней комиссии.

К слову, мы анализировали работу региональных комиссий, которые образованы на северных территориях. По итогам первой половины текущего года в Мурманской области, ХМАО-Югре, Иркутской области заседания не проводились вовсе, а в 15 регионах проведено от одного до трех заседаний. Здесь есть потенциал для работы.

КОРОНАВИРУС

— Последний год во всем мире прошел под влиянием пандемии коронавируса. Каким образом профсоюзные организации, входящие в Нефтегазстройпрофсоюз России, помогли минимизировать риски распространения коронавирусной инфекции?



— Прежде всего надо сказать, что наши предприятия продолжали работать и в период локдауна, поэтому роль профсоюзных организаций в сфере защиты здоровья сотрудников возросла многократно. Изначально они обеспечивали работников дополнительными дезинфицирующими и защитными средствами, поскольку тендерные процедуры, к сожалению, затягивали процесс их приобретения работодателями.

Многие предприятия перешли на вахтовый метод организации производства, то есть работники трудились по две недели, не возвращаясь домой. Мы самым активным образом участвовали в создании благоприятных бытовых условий для работников, осуществляющих свою деятельность на производстве, находящихся в режиме самоизоляции и карантина. Во многих организациях был создан центр поддержки семей таких работников. Это и прием заявок, и организация работы волонтеров, и доставка по заявкам продуктов питания, бытовой химии, лекарств, средств личной гигиены, зоотоваров, обеспечение экстренно-аварийного бытового ремонта.

В постоянном режиме осуществлялись профилактические мероприя-

тия и информирование работников о способах защиты от новой коронавирусной инфекции и о профилактике COVID-19, были организованы спортивные и культурно-массовые мероприятия в новом онлайн-формате.

НОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ — НОВЫЙ ВЫЗОВ

— Какие главные вызовы для профсоюза существуют в настоящий момент?

— Что касается конкретно наступающего 2022 года, то упор в работе предстоит сделать на заключение нового отраслевого соглашения. Нам предстоит максимально привлечь к этому процессу сторону работодателей — ведь законодательство дает им возможность отказаться от присоединения к соглашению. И это, по нашему мнению, является одной из больших недоработок, заводящих социальное партнерство в тупик. Хорошо, что в решении всех возникающих вопросов нас активно поддерживают и Министерство труда, и Министерство энергетики России. Нам уже удалось сократить количество организаций-отказников с 700 до 400. Надеюсь, что удастся снизить и это число при заклю-

чении нового отраслевого соглашения. Можно считать, что решение указанных задач и станет основным вызовом для Нефтегазстройпрофсоюза России в ближайшее время.

Кроме того, предстоит серьезная проработка положений по охране труда, по вахтовому методу работ. Планируем, особенно в свете последних трагических событий, внести важные и необходимые корректировки в раздел отраслевого соглашения по охране труда и производственной безопасности, чтобы максимально обезопасить рабочих на предприятиях от различного рода техногенных катастроф. На самом деле планируем по всем пунктам нового отраслевого соглашения внести корректировки, направленные на улучшение социально-экономических условий труда и жизни членов нашего профсоюза.

И в заключение — необходимо сделать все возможное, чтобы остановить развитие COVID-19, чтобы мы смогли вернуться к работе и общению без личных ограничений. Это наша общая задача, один Нефтегазстройпрофсоюз России с ней не справится.

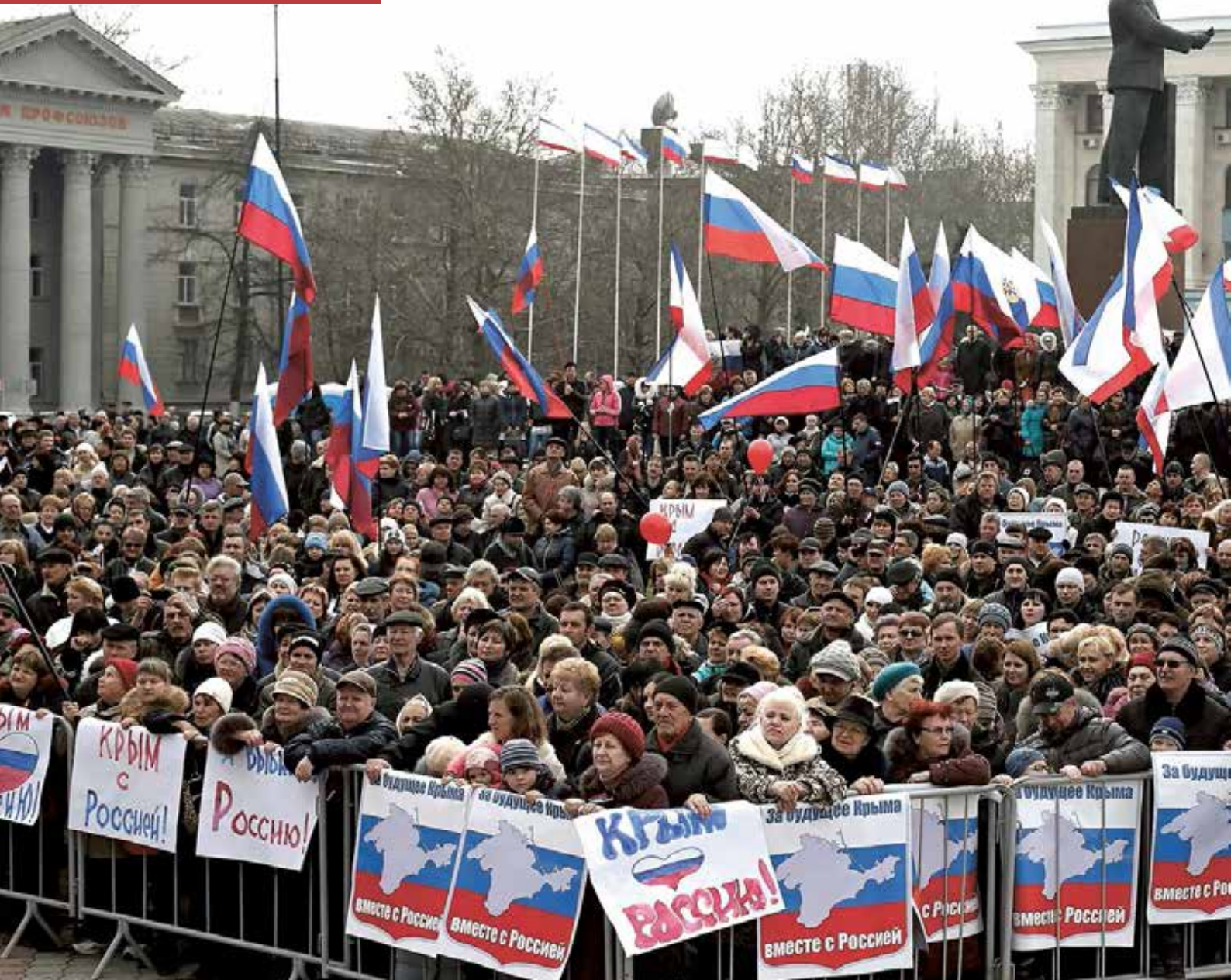
Анастасия НЕСТЕРОВА



Промышленная жемчужина Крыма

«Профсоюзный журнал» побывал на одном из крупнейших предприятий региона

Республика Крым — регион со всех точек зрения знаковый, примечательный и замечательный. Удивительная история, интереснейшие природные и архитектурные достопримечательности, потрясающие пляжи... Однако о промышленных предприятиях Крыма известно немного. «Профсоюзный журнал» решил исправить эту несправедливость, познакомив читателей с одним из самых знаменитых заводов полуострова — «Фиолентом». Тем более что за счет прекрасной совместной работы руководства и профкома на предприятии сложился уникальный социальный климат.



ЗАВОД-ПАРК

Первое, на что обращаешь внимание, попадая на территорию АО «Завод «Фиолент»», — это ее ухоженность и невероятное количество зелени. Казалось бы, промышленная площадка и парковая зона — понятия друг от друга максимально далекие. Но на «Фиоленте» каким-то загадочным образом их вполне удается совместить. В XX веке люди в разных странах начали мечтать о городах-садах. Приятно сознавать, что в Симферополе, где и расположено предприятие, начали с создания завода-парка. Гуляя по заводским аллеям (назвать их дорогами не поворачивается язык), то и дело упираешься взглядом в различные арт-объекты: памятники, фонтаны, клумбы, фотозоны.

По различным заводским достопримечательностям легко читается история предприятия, а ей уже 108 лет. Изобилует она и взлетами, и сложными периодами, и удивительными фактами. Например, именно на будущем «Фиоленте» в 1919 году в должности слесаря начинал свою карьеру «отец» советской атомной промышленности **Игорь Курчатов**. Переехав с родителями в Симферополь в трехлетнем возрасте, Курчатов окончил здесь гимназию, ремесленную школу и отправился работать на завод. Так что, можно сказать, именно чугунно-литейный механический завод Тиссена, из которого впоследствии и вырос «Фиолент», дал трудовую путевку в жизнь академику и основоположнику атомной промыш-

ленности. В 2020 году, по инициативе генерального директора **Александра Баталина** и по решению Совета депутатов Симферополя, память о Курчатове на предприятии увековечили размещением памятной доски.

Интересно, что после Октябрьской революции сам основатель и бывший владелец завода **Яков Тиссен** работал на нем инженером, помогая восстановить национализированное производство после Гражданской войны. В 1923 году завод был передан в аренду промышленной артели и получил название «Металлист». Несмотря на небольшие по нынешним меркам объемы производства, в то время завод считался одним из крупнейших в Симферополе. Первой продукцией



Коллективный договор предприятия — открытая книга для каждого работника. Генеральный директор «Фиолента» Александр Баталин и председатель профкома Тамара Хоменко после подписания колдоговора на 2021 год.

были турбинные водяные насосы с конным приводом для полива садов и огородов, виноградные прессы, запасные части к машинам консервных и табачных фабрик. Затем перешли и к более бытовым вещам: например, изготовлению домашних утюгов. Тех самых чугунных, тяжелых, работавших на углях и сейчас встречающихся в квартирах россиян в качестве дореволюционной реликвии.

Гордость предприятия — внушительный мемориальный центр, посвященный героям Великой Отечественной войны. Многие рабочие завода тогда встали на защиту Родины. Во время боевых действий основной корпус завода, в котором располагалось механическое производство, был взорван. От зданий механосборочного цеха,

клуба, литейного цеха, кузнечно-прессового участка и склада металлов остались развалины. Оборудование было вывезено или уничтожено. Надо ли говорить, что над восстановлением завода трудились его же работники.

В 1975 году, в годовщину 30-летия Победы, на территории предприятия был открыт мемориал славы «Ничто не забыто. Никто не забыт» — в память о заводчанах, погибших в годы Великой Отечественной войны. А в преддверии 75-й годовщины освобождения Симферополя от немецко-фашистских захватчиков аллею, ведущую к мемориалу, назвали Аллеей Героев Советского Союза. Там сейчас установлены планшеты, отражающие подвиг, за который четыре воина — работни-

ка производства получили награды героев.

Фиолентовцы гордятся своими традициями. И одной из таких традиций является постоянная связь с ветеранами войны и труда, проработавшими на заводе не один десяток лет. Они окружены особой заботой и вниманием, их посещают на дому. Проводится обследование условий жизни инвалидов и тяжелобольных ветеранов войны и труда всех категорий, чтобы оказать помощь в решении социально-бытовых проблем. Ежегодно в канун Дня Победы трудовой коллектив завода чествует своих ветеранов. Профактивисты навещают всех ветеранов, доставляют продуктовые наборы и денежные премии от завода.



Еще один знаковый для завода памятник встречает работников и гостей «Фиолента» прямо за проходной. Думается, что это единственный в мире памятник электрическому лобзику. Он воздвигнут на мраморном постаменте и заключен в стеклянную сферу, а в темное время суток включается подсветка. Конечно, выбор инструмента неслучаен. Старожилы производства

заверяют: если бы в 90-е годы завод не наладил выпуск этого электроинструмента и его масштабную продажу, выжить предприятию было бы на порядок сложнее. Перестройка сказалась на финансовых показателях «Фиолента» самым пагубным образом. Положение удалось несколько выправить, когда завод стал одним из первых производителей качествен-

ного бытового электроинструмента в Восточной Европе и захватил большую долю рынка сбыта. Электролобзик на предприятии и по сию пору ласково называют «кормильцем», хотя экономическое положение предприятия улучшилось.

— Благодаря применению в его конструкции передовых конструкторских решений, технологий и материалов это изделие было принято рынком, — делится тонкостями истории производства первый зам генерального директора «Фиолента» **Анатолий Новиченко**. — Его выпуск позволил не только выжить заводу, но и сохранить созданный ранее производственный потенциал. Электролобзик дал толчок развитию целого направления производства, которое в настоящее время занимает порядка трети наших общих объемов выпуска продукции. После лобзика было освоено производство фрезерной машины, рубанка, сверлильной и плоскошлифовальной машин, шуруповерта и т.д. В настоящее время линейка изделий состоит из более чем 45 наименований.

Путь испытаний, путь побед: история «Фиолента» насчитывает уже 108 лет. Львиную долю этого времени профсоюзная организация представляет интересы работников.

ОТ ТАНКА ДО РУБАНКА

Здесь, конечно, самое время поговорить о том, чем знаменит «Фиолент» в отечественной промышленности. А сказать можно многое. Сразу по окончании войны завод начал специализироваться на ремонте силовых трансформаторов небольшой мощности, электродвигателей, освоил приборы и запчасти для электростанций. Чуть позже подключились спецзаказы для оборонной промышленности: «Фиоленту» было поручено производить специальные электрические машины малой мощности: вращающиеся трансформаторы, сельсины (электрические микромашины переменного тока), фазовращатели и электродвигатели для применения в высокоточных автоматизированных системах управления танками, кораблями, подводными лодками, самолетами, вертолетами, космическими аппаратами. Собственно, и сейчас завод сотрудничает с военно-промышленным комплексом, с предприятиями Роскосмоса и другими серьезными отраслями. Изделия «Фиолента» можно встретить на танках, самолетах, кораблях и даже в космосе.

Однако «оборонкой» завод не ограничился. «Фиолент» начал диверсификацию одним из первых в стране — еще в 1960-х годах. Магнитофоны «Дельфин» и магнитола «Ореанда» различных моделей стали известны не только в стране, но и за рубежом. Переносная двухкассетная стереофоническая магнитола «Ореанда 204 стерео» с процессорным управлением для своего времени была признана лучшей в Советском Союзе. Общее количество произведенных магнитол «Ореанда» превысило 800 тысяч единиц.

А с 1970-х годов коллектив предприятия серьезно занялся производством систем корабельной автоматики. Линейка выпускаемых изделий разнообразна: системы управления балластно-затопительными, электроэнергетическими и общекорабельными системами плавучих доков.



Как рассказывают на «Фиоленте», возвращение в Россию открыло заводу новые возможности для разработки и выпуска инновационной продукции. С 2014 года по настоящее время на предприятии идет активное освоение прецизионных опорно-поворотных устройств для мобильных и стационарных комплексов наблюдения за

наземной (надводной) обстановкой. А также — вращающихся контактных устройств, редуктосинов, индуктосинов, вращающихся трансформаторов нового поколения, ну и востребованных в РФ и за рубежом изделий гражданской продукции. За это время на заводе в рамках программы импортозамещения успешно освоена



локальная система управления газотурбинными двигателями, выполненная исключительно на отечественной электронной компонентной базе, а также современные линейные системы управления дизель-генераторами кораблей.

— Вот «Мурена» — малый ракетный корабль на воздушной подушке. Здесь за нами вся «начинка» — системы управления, движения и так далее, — демонстрирует различные модели автоматики в музее предприятия Анатолий Новиченко. — А вот — самый большой десантный корабль на воздушной подушке проекта «Зубр». Уже сдали три корабля, и наши специалисты улетели в Китай сдавать четвертый. А вот корабли по проекту «Молния» — они уходят на экспорт в Индию и Вьетнам.

По этим трем направлениям — микромашины, корабельная автоматика, электроинструменты — завод работает и сегодня. Причем особая гордость производства — отдельное конструкторское бюро, задействованное во всех трех направлениях работы, в котором трудятся порядка 70 человек.

Каждый цех «Фиолента» по-своему уникален и зачастую даже визуально не похож на соседние. Экскурсию по предприятию для «Профсоюзного журнала» проводил лично главный инженер завода **Виталий Мануйленко**, так что она получилась особенно интересной и живописной. На заводе хватает и автоматизированного производства с современнейшими ЧПУ-станками, и кропотливой ручной сборки. Передвигаясь с этажа на этаж, от цеха к цеху, невольно удивляешься тому, сколько терпения и сил вкладывается в производство высокотехнологичных изделий. При этом заметно, что люди по-настоящему гордятся тем, что делают, продукцией своего предприятия.

Неудивительно, что в конкурсе на лучшую организацию ОПК, проводимом Минпромом, «Фиолент» был признан лучшим среди промышленных предприятий, расположенных в Республике Крым и в Севастополе. А в 2021 году завод «Фиолент» участвовал в 44-м конкурсе «Всероссийская марка. Знак качества XXI века». Экспертная комиссия конкурса высоко оценила качество продукции и наградила завод золотым знаком качества.

УГОЛОК СОЦИАЛИЗМА

И здесь, конечно, нельзя не отметить личный вклад директора предприятия Александра Баталина, возглавляющего завод с 1985 года. А работает он на заводе и вовсе 52 года. Пройдя путь от мастера до генерального директора, Баталин досконально знает о производстве все. И чуть ли не поименно знает всех работников предприятия. Кстати, именно Баталин представляет сторону работодателей в республиканской трехсторонней комиссии. Особенно ценно, что даже с профсоюзной стороны отзывы о нем — исключительно как о социально ориентированном руководителе.

— Он наш бессменный руководитель, — просто характеризует гендиректора председатель профкома **Тамара Хоменко**. — Его огромная заслуга в том, что завод находится в отличном материальном положении, а коллектив — в прекрасном моральном состоянии. Он всегда говорит, что мы должны быть лучшими. И мы стараемся! Третий год подряд «Фиолент» признается организацией высокой социальной эффективности в Южном федеральном округе.



В музее предприятия (на фото слева) можно досконально ознакомиться с его интереснейшей историей. В то же время путешествие по современным цехам (фото сверху) дает представление о том, чем производство живет сегодня.

Единство коллектива, слаженная работа администрации и профкома особенно ярко проявились в период пандемии. Все необходимые противоэпидемические меры принимались быстро и сообща. И это позволило предприятию продолжать работу.

— Конечно, эти два года выдались непростыми, — говорит Хоменко. — Но мы, администрация завода и профком, сразу определили главную задачу: сохранить одновременно и производственную деятельность, и здоровье людей. Мы оперативно обеспечили коллектив всеми необходимыми средствами индивидуальной защиты. Как только появились вакцины — сразу же предложили всем привиться. Сейчас уже делаем ревакцинацию. А чтобы людям было удобнее, мы договорились делать прививки прямо в нашем медцентре, на территории завода. Никуда не нужно дополнительно идти, никаких лишних контактов.

Собственно, слово «свое» характерно для «Фиолента». Свой заводской хор. Свой спортзал. И даже свой стадион, где проводятся футбольные турниры. А еще здесь — в отличие от многих других предприятий — своя

столовая и свой кондитерский цех. С не выведенными на аутсорсинг сотрудниками.

— Цена полного комплексного обеда для работника — 70 рублей. Ежедневно по цехам развозится свежая выпечка из нашей кондитерской. В 9 часов утра развозят, создают людям прекрасное настроение с самого утра, — улыбается предпрофкома.

Часто на завод пускают и местных производителей сельхозпродукции из предприятий агропрома. Те получают возможность продать свой товар, работники же — хорошую скидку, которая является главным условием такой формы работы с производителем. Продукты — с доставкой прямо на рабочее место, с гарантией качества и лучшей цены!

Когда Крым воссоединился с Россией, фотографирование на российские паспорта тоже удалось организовать непосредственно на заводе. Готовые документы были доставлены прямо на рабочие места. Более того, с различными ведомствами удалось договориться и по части обмена прочих документов заводчан. Например, связанных с недвижимостью и кадастром.

Сам момент воссоединения для завода стал и торжественным, и драматичным. Представители завода были на площади вместе с другими крымчанами, требуя возвращения к родным берегам. Затем начались проблемы с ограничением подачи электроэнергии, что, конечно, сказалось в первую очередь на работе промышленных предприятий.

— Тогда проявился фиолентовский характер! — заверяет Тамара Хоменко. — Все вместе решали множество возникающих вопросов. Например, работать приходилось ночью — чтобы снизить нагрузку на сети. Ни единого возмущения! Все всё понимали, спокойно выходили в ночные смены.

Профессиональных праздников у предприятия аж четыре: День машиностроителя, День кораблестроителя, заводской профессиональный праздник «Человек славен трудом» и День рождения предприятия. На каждый из них работодатель вместе с первичкой организуют для коллектива разные мероприятия.

Немало организуется и туров выходного дня, благо в Крыму хватает мест, куда можно съездить таким образом. Отдых членов профсоюза и их



Постоянная связь с ветеранами войны и труда, проработавшими на заводе не один десяток лет, забота о них — одна из наиболее важных традиций коллектива. Внушительный мемориальный центр, посвященный героям Великой Отечественной войны, — отдельная гордость предприятия.

детей — отдельное направление работы профкома. Причем путевки на лечение выделяются членам профсоюза с оплатой от 20% до 50% стоимости (в зависимости от дохода работника). По решению профкома путевка на лечение члену профсоюза может быть выдана и бесплатно.

— У нас очень много сотрудников на предприятии с детьми. Порядка 700 детей у работников. К Новому году, конечно, покупаем подарки для детей членов профсоюза, причем до 16 лет. У нас лучшие новогодние подарки во всем Крыму! При рождении ребенка родителям-работникам, естественно, оказываем матпомощь. Более того, финансово помогаем и при подготовке детей в школу. Ну и, конечно, для родителей, а также для молодоженов предусмотрены дополнительные дни отпуска, — перечисляет предпрофкома.

— Матпомощь, детский отдых, сборы ребенка в школу — к нам люди приходят с самыми насущными вопросами, а иногда и просто с бытовыми проблемами. Стараемся все решать — рассказывает **Екатерина Гонтарь**, предцехкома цеха сборки, в котором заняты больше 160 человек. — Если вдруг на уровне

цеха не удастся — обращаемся уже в профком. А вот юридических вопросов не бывает практически никогда. Спорных моментов по трудовому праву попросту не возникает, так как всё описано в коллективном договоре.

КОЛЛЕКТИВ И ДОГОВОР

Можно сказать, что коллективный договор «Фиолента» — это целая книга. Только перечень доплат и стимулирующих надбавок за особенности условий труда и различные достижения, прилагающийся к колдоговору, — больше трех страниц убористым шрифтом. Список того, за что работники предприятия могут получить прибавку к заработку, при чтении вслух звучит почти как тосты: за классность, за разрядность, за интенсивный труд, за высокое профессиональное мастерство, за ученую степень, за знание иностранного языка, за выполнение особо важной работы и т.д. Доплаты же, связанные с почетными званиями, гармонично объединяют в себе разные периоды истории завода. На эти доплаты могут рассчитывать: заслуженные работники бывшего СССР, Украины, Автономной респуб-

лики Крым, Российской Федерации, Республики Крым. А кроме того — обладатели знака Федерации профсоюзов Украины «Профсоюзное отличие». Имеется и дополнительное вознаграждение за выслугу лет при непрерывном стаже работы — от 0,6 до 1,5 оклада.

За работу в ночное время производится доплата в размере 35% оклада, за работу в вечернее время при многосменном режиме — 20%. Немало работников трудится на заводе по сдельной системе, и сдельщиков тоже не обижают: в отличие от других предприятий, на «Фиоленте» для сдельщиков гарантирована оплата праздничных и выходных дней.

— Самое главное, что каждый год у нас в колдоговоре появляется что-то новое, — рассказывает Хоменко. — Настоящим трендом последних лет на предприятии стали проекты по привлечению, а главное — удержанию молодых специалистов. Что нашло свое отражение и в колдоговоре.

Для молодых специалистов, до 35 лет, предусмотрены дополнительные льготы, персональные надбавки и досрочное повышение категорий зарекомендовавшим себя, перспективным

работникам. Существенной поддержкой для ребят является и ежемесячное частичное возмещение платы за съем жилья. А в исключительных случаях совместным решением генерального директора и профкома молодым работникам может устанавливаться повышенная ежемесячная компенсация за наем жилья.

— Многие из них приходят из вузов еще не вполне подготовленными к реальной работе, — продолжает Хоменко. — Для них производственная нагрузка снижена. При этом различные предложения по улучшению рабочих процессов только приветствуются. Как говорит наш руководитель: «Летайте, дерзайте, приносите что-то свое, ошибайтесь!» Рядом с этим человеком, который приходит на завод, конечно, обязательно должен быть наставник — начиная с первых же шагов. Вот новичок пришел на завод, его надо ознакомить, где его рабочее место, где его коллектив, где он должен пообедать, с чем должен работать, какая у него должна быть зарплата — молодых это тоже очень интересует. У нас есть положение, где прописаны определенные бонусы за наставничество: выплата ежемесячной надбавки в размере 15% от тарифной ставки (оклада) до приобретения стажером профессии — от одного до двух месяцев, а затем, до полугода, — 10%.

Отдельные гарантии прописаны в коллективном договоре и для профсоюзного актива. На предприятии понимают, что люди, отдающие значительную часть времени общественной работе, должны получать соответствующую компенсацию. Так, для председателей цеховых комитетов, а также уполномоченных по охране труда предусмотрено три дня дополнительного отпуска.

— 97% работающих на предприятии — члены профсоюза. И это лучший показатель нашей работы, — считает предпрофкома. — Наш коллективный договор многие годы признается лучшим в республике. Мы сохранили уважение к рабочим профессиям, к человеку труда! Мы гордимся нашими сотрудниками, нашей продукцией, нашим заводом!

Александр АЛЕКСЕЕВ

КОММЕНТАРИЙ

Надежда КРАДЕНОВА,
председатель Федерации
независимых профсоюзов
Крыма:

— Завод «Фиолент» — это не просто ведущее приборо- и машиностроительное предприятие, работающее в рамках государственного оборонного заказа Российской Федерации. Это целая страница истории Симферополя и неотъемлемая часть жизни города. Завод является одним из немногих градообразующих предприятий. Одним словом — предприятие реального сектора экономики. Но даже не это важно. Главное — это люди, которые десятилетиями работают на производстве. Здесь сохранилась преемственность поколений: в цехах до сих пор работают целые династии специалистов. Человек труда, трудовой коллектив — главная ценность завода. Этого удалось добиться во многом благодаря тесному сотрудничеству администрации и первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работающих членов профсоюза.

По итогам 2020 года коллективный договор завода в конкурсе ФНПК «Лучший коллективный договор» занял лидирующее место и был отмечен за высокий уровень оздоровительной, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. Производится ежегодная индексация зарплаты — с повышением окладов на уровень инфляции. Задолженности у предприятия перед работниками нет. Средняя заработная плата — свыше 41 тысячи рублей.

Гендиректора предприятия Александра Баталина по праву можно считать руководителем с высокой социальной ответственностью. Он очень дорожит каждым работником, продолжает лучшие традиции производственных отношений. Под стать руководителю — заботливый и внимательный председатель первичной профсоюзной организации, Тамара Хоменко. Доверие ей уже не единожды оказывают члены профсоюза, избирая ее на очередной пятилетний период. ФНПК всецело поддерживает решение трудового коллектива, который переизбрал ее на новый срок. Это говорит о высоком доверии со стороны обычных граждан. Заводчане уверены: Тамара Ивановна не подведет их, будет добросовестно и с честью представлять интересы членов профсоюза.

Я считаю, что доверие людей на пустом месте не возникает. Это результат серьезной, ответственной работы, выполнения всех функций и взятых перед работниками обязательств, уважение людей. Со своей стороны хочу отметить, что Тамара Ивановна — настоящий лидер, который достойно представляет интересы работающих на предприятии. Председатель — это лицо профсоюзов. Если есть доверие к ней, значит, есть доверие к профсоюзу в целом — как системе социального и общественного контроля. От имени Федерации независимых профсоюзов Крыма поздравляю Тamarу Хоменко с переизбранием и тем уровнем признательности и уважения, которое высказал каждый из ее коллег, отдавая за профлидера свой голос. Она достойна, чтобы на нее равнялись другие.





Ватные тучи

Детский труд, рабство и устойчивое развитие хлопковой промышленности

Покупая одежду из хлопка, поддерживаем ли мы использование рабского труда уйгуров в Китае и детского труда в Африке? Вносим ли посильный вклад в пересыхание морей и озер? Или даем шанс не умереть с голоду бедному фермеру из развивающейся страны? Эта моральная дилемма так и останется неразрешенной — зачастую даже компании-производители не знают, откуда волокно в их изделиях. «Профсоюзный журнал» рассказывает о том, как производство древнейшего сырья сопряжено с варварскими практиками эксплуатации людей и земли.





Фото: Cai Zengle / Imago / ТАСС

ВСЕ ВРУТ «ЛЕЙБАКИ»

Хлопок — сырье архаичное, знакомое человечеству не одну тысячу лет. Но не теряющее популярности. Так, в США его доля в одежде с рекордно низких 34% в 1970-е годы (время моды на синтетику) выросла до более чем 60% в наши дни. Его содержание в предметах одежды — больше, чем всего остального сырья, вместе взятого, включая кожу и мех. Всего же на хлопок приходится 27% текстильной продукции. Из него чаще всего производится самая привычная для нас повседневная одежда.

Переработка собранного волокна в нити, а затем в ткань — дело нехитрое. Но сейчас в одном предмете

одежды могут встретиться волокна из Африки, Китая и Мексики. В процессе производства изделия пряжи может совершить кругосветное путешествие. Например, нить спрядут в Восточной Европе, полотно — в Турции, затем отправят в Камбоджу на пошив. А в результате сорочку продадут в Москве под европейским брендом.

Запутанные цепочки поставщиков и производителей приводят к тому, что чаще всего невозможно точно сказать, где и чьими руками был выращен хлопок. Порой это приводит к скандалам, к миллионным финансовым и неизмеримым репутационным потерям брендов, которые в своей маркетинговой стратегии упирают

на тот «факт», что их продукция произведена из «настоящего, лучшего в мире египетского хлопка».

Такое произошло с Welspun, индийским гигантом текстильной промышленности. Сетевые магазины Target и Walmart в 2016 году отказались от поставок и убрали с прилавков товары производства этой компании, после того как обнаружилось, что простыни «из 100% египетского хлопка» были вовсе не из него. Это не было злонамеренной ложью: Welspun сама не смогла отследить, кто у кого покупал сырье, как менялись поставщики и их имена и какой оказалась доля именно египетского сырья.



ЖИЗНЬ ВПРОГОЛОДЬ

В коммерческих целях хлопчатник выращивается на пяти континентах, в 75 странах. Поля с ним занимают всего лишь 2,1–2,3% орошаемых земель на планете, но обеспечивают занятостью около 100 млн человек на фермах и 250 млн — на всех этапах переработки сырья. Для 100 млн семей участие в этом процессе дает если не единственное, то главное средство к существованию. Правда, фермеры из Мали, Чада, Буркина-Фасо, Бенина, Китая и т.д. не назвали бы свои заработки пригодными для обеспечения даже минимально комфортной жизни.



Фото: Zaki Hossain Chowdhury / ZUMA / ТАСС

Замкнутый круг: работники на ткацкой фабрике в Индии трудятся далеко не в идеальных условиях, участь аграриев где-нибудь в Китае не лучше. Сырье, добываемое вторыми, обеспечивает хотя бы минимальным заработком первых. А прибыль достается корпорациям.

В мире производится порядка 25–27 млн тонн хлопка в год. Но крупные площади выращивания есть лишь в Бразилии, Австралии и США (соответственно 2000, 600 и 144 га). А девять из каждых десяти тонн собирают фермеры на участках до двух гектаров — урожая с такого надела земли недостаточно, чтобы прокормить семью, не говоря уже о том, чтобы направить деньги на развитие бизнеса: покупку земли, использование наемной рабочей силы, удобрений. И фермеры из развивающихся стран, в отличие от фермеров США, не получают субсидий.

Моусса Думбия из Мали выращивает хлопчатник на двух гекта-

рах, он говорит, что его дети «плачут, потому что они очень голодны». «А я все время злюсь, — добавляет он, — потому что не могу достать вдоволь еды для моей семьи» Когда двое его младших сыновей заболели малярией, у него не было денег купить лекарство; трехлетний еле выкарабкался. «Это ужасно напугало меня. И мне стыдно, потому что я — глава семьи, а не могу защитить их. В нашей культуре это неприемлемо». Его ферма дает 500–800 кг хлопка в год, а пачка с восемью таблетками парацетамола стоит, как 2 кг хлопка, не считая сопутствующих затрат на дорогу. Лекарства нужны не только когда заболевают дети —



Фото: Fahim Asad / Zuma / ТАСС

все время приходится работать с пестицидами, которые отравляют организм, вызывают головные боли и боли в животе.

ДЕТСКИЙ ТРУД

Тем не менее хлопчатник изображен на гербах Узбекистана, Таджикистана, Киргизии, Туркмении, Пакистана, Северной Македонии, Анголы, Уганды, Индонезии и карибского государства Сент-Винсент и Гренадины. А в западноафриканском Буркина-Фасо он — основа экономики: 50–60% дохода от экспорта обеспечивает именно это растение. Это ключевой товар, поддерживающий валютный обмен между Буркина-Фасо и другими государствами: не будет хлопка, не будет и государства.

То же можно сказать и о других странах «хлопковой четверки» (Cotton Four) Африки: Мали, Чаде и Бенине. Все они живут в бедности и имеют низкий индекс человеческого развития (оценивает уровень жизни, грамотности, образования и долголетия). Три из

них (кроме Бенина), согласно рейтингу за 2019 год, находятся в последней десятке среди 189 государств. Ниже Афганистана или Йемена.

Из 54 африканских государств 37 либо производят хлопок, либо связаны с его обработкой и экспортом. Всего же в Африке южнее Сахары производится 10–13% мирового хлопкового сырья, но при этом оно составляет от 35 до 75% экспорта этих стран. Причем выращивается оно в хозяйствах, чей средний размер — 1 гектар. То есть фермерам трудно выживать, а все барыши достаются перекупщикам. Именно в этом регионе наиболее распространен детский труд — 86,6 млн детей работают. Это чуть более половины трудящихся детей во всем мире (160 млн). Четверо из этих пяти африканских детей заняты в сельском хозяйстве и не получают зарплаты, потому что работают на свою семью.

Именно по причинам «семейности» и сезонности детского труда так трудно бороться с его использова-

нием, несмотря на все усилия международных профсоюзов на этом поприще. Во многих регионах земного шара детский труд как негативное явление стали воспринимать на официальном уровне совсем недавно. Можно вспомнить хотя бы узбекскую девочку **Мамлакат Нахангову**, которая в 11 лет отличилась при сборе хлопка как пионерка-стахановка и в этом амплуа была запечатлена на фотографии со Сталиным.

ВРЕД ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

Серьезную проблему для таких государств, как Чад или Мали, составляет ирригация хлопковых ферм и эрозия почв. Это растение не боится жары, однако требует воды, так что для Мали, большая часть территории которого приходится на пустыню, обеспечение водой — непростая задача. Озеро Чад, главный естественный резервуар одноименного государства, испытывает в наше время те же проблемы — и по той же причине, — что и Аральское море.

90 процентов хлопка в мире выращивается фермерами на небольших участках до двух гектаров — эта закономерность прослеживается в разных частях света, что в Азии (на фото слева — Бангладеш), что в Африке (справа — Зимбабве).

— Изменение климата нас очень беспокоит, — говорит **Дауда Самаке**, живущий в Мали, — потому что оно может привести к неожиданным последствиям. Никогда не знаешь, какой соберешь урожай, будет ли дождь. Все к тому и идет — фермеры будут становиться все беднее и беднее.

В будущем он планирует начать выращивать «органический» хлопок (не модифицированный на генетическом уровне) и присоединиться к Фонду справедливой торговли, в котором уже состоят 1600 малийских фермеров. Фонд не ставит условие, что хлопок должен быть органическим, однако поддерживает устойчивые методы его выращивания. Но цена на «органику» обычно в полтора раза выше, что позволит прокормить семью.

Заметим, что значительная доля экологического следа хлопка остается не после его выращивания, а вследствие постоянных перевозок сырья на том или ином этапе его подготовки для конечного производства. Так что следовало бы развивать обрабатывающую промышленность на местах, рядом с фермами, и слегка умерить амбиции логистических компаний вроде Evergreen и Maersk. Эти компании удивляют мир тем, что строят контейнеровозы все больших размеров, которые не всегда вписываются в слишком узкие для них каналы.

Чтобы привлечь внимание мировой общественности и политической элиты к своим проблемам, «хлопковая четверка» в 2019 году подала в ООН прошение: сделать 7 октября международным Днем хлопка. В 2021 году, после двух лет исследований, переговоров и совещаний, этот день впервые появился в календаре.

САМОЕ ОБЫЧНОЕ РАБСТВО

В других странах выращивание хлопка тоже не сулит золотых гор. Китай ежегодно производит его около 6 млн тонн, соревнуясь за первое место с Индией (23 и 21% от мировых объемов соответственно). Но четыре пятых этого



сырья, произведенного в Поднебесной, выращено в Синьцзян-Уйгурском автономном районе. При этом поведение Китая в отношении уйгуров зачастую называют геноцидом. Сообщения о трудовых лагерях, тотальной слежке, стерилизации уйгурских женщин и постоянном интеллектуальном давлении через принудительное обучение и воспитание появляются в СМИ часто, и особенно — после столкновений между китайцами и уйгурами в 2009 году.

Международная конфедерация труда на фоне приближающейся зимней Олимпиады в Пекине опубликовала официальное заявление, в котором присудила Китаю «золотую медаль за репрессии». Текст за подписью генсека МКТ **Шаран Барроу** перечисляет самые общие нарушения прав человека в стране, и о притеснении уйгуров и принудительном характере их труда там говорится без обиняков. Нелишним будет процитировать посла Китая в США: в ответ на обвинения в том, что уйгуры заняты рабским трудом на хлопковых полях, он ска-

зал, что «сбор хлопка — это высокооплачиваемая работа». **Траммп** запретил импорт этого сырья из Синьцзяна из-за подневольности труда рабочих, действующая администрация США запрет отменять не стала. Впрочем, это лишь сделало цепочку поставок еще более абсурдной: китайские компании закупают хлопок в США, превращают сырье в товары и продают их обратно в США.

Глобальный союз IndustriALL и Международная конфедерация профсоюзов опубликовали воззвание к международным брендам, которые поставляют свою продукцию из Китая. Профсоюзы потребовали прекратить оказывать экономическую поддержку использованию рабского труда уйгурского населения властями КНР. Таким образом МКТ и IndustriALL способствовали распространению информации, поступившей от уйгурских правозащитных организаций.

Евросоюз, Великобритания, Канада и несколько японских компаний присоединились к санкциям США,



Фото: Жанна Манукян / РИА Новости

Сотрудница завода по переработке хлопка в Синьцзян-Уйгурском автономном районе. На фото справа — принудительный труд уйгурских рабочих на посевах хлопка.

а Китай — как официально, так и неофициально — не заставил ждать ответа. Это создало проблемы для бизнеса: для некоторых брендов Китай обеспечивал 40% сбыта. H&M, Nike, Adidas и ряд других компаний подверглись бойкоту в Китае, что было только на руку местным фирмам. А китайский Государственный банк сельскохозяйственного развития пообещал вложить 7,8 млрд долларов как ссуду текстильным компаниям в новом сезоне.

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ

В мире существует более десятка программ для поддержки ответственного производства хлопка. Все они направлены на решение сразу нескольких проблем. Это, во-первых, устранение вреда, которое наносит выращивание хлопка окружающей среде из-за использования пестицидов и больших объемов воды для орошения земель. Во-вторых, стремление, согласно с целями ООН, полностью искоренить детский труд к 2025 году (не будем оценивать, насколько реально достижение этой цели). В-третьих, искоренение подневоль-

ного труда и обеспечение достойного заработка для занятых в индустрии. В-четвертых, создание полностью прозрачной цепочки поставок от фермера, который выращивает хлопчатник, до потребителя готовой одежды.

Три крупнейшие программы — это программа «устойчивого развития» от крупнейшего в мире немецкого химического концерна BASF, европейская инициатива «Лучший хлопок» (BCI) и Протокол о хлопковом трасте в США. Помимо вышеперечисленных гуманистических и экологических целей эти программы направлены на выделение особого сегмента рынка «осознанного потребления», который «рублем» голосовал бы за достойную оплату труда фермеров и всех остальных работников индустрии, за поддержание биоразнообразия, предотвращение эрозии почв, экономию воды и энергии и за снижение выбросов парниковых газов в атмосферу.

1. Программа BASF

Участие в программе проверяется с помощью производственных записей и инспекций на фермах. Ферме-

ры загружают данные на онлайн-платформу управления фермерскими хозяйствами MyFarms. Платформа используется для отслеживания восьми конкретных экологических и социальных мер на фермах: использование оросительной воды и качество воды, управление и использование пестицидов, сохранение почв и управление плодородием, выбросы парниковых газов, использование и сохранение энергии, здоровье и безопасность работников, сохранение углерода в почве и идентичности. Право собственности на данные сохраняется за фермерами. Чтобы претендовать на денежную премию, фермеры должны применять по крайней мере три метода из этих восьми категорий.

Тюки хлопка получают идентификационные номера и отслеживаются от поля до конечного потребителя. В США идентификационные номера выдаются всем тюкам вне зависимости от того, зарегистрированы ли фермеры в программе или нет. За каждый тюк фермеру выплачивается премия — 2,5 доллара. Кроме того, создан фонд, куда ритейлеры и производители одежды могут отчислять часть доходов для последующего их распределения среди фермеров. В 2021 году количество участников программы BASF превысило 700 человек.

2. Программа «Лучший хлопок» (BCI)

Компенсация фермерам в программе запрещена — чтобы не влияла на цены на сырье и продукцию. Финансирование программы производится за счет пожертвований и членских взносов за участие в инициативе BCI. Членские взносы взимаются в зависимости от размера фермы, так что мелкие фермеры участвуют в инициативе бесплатно, а крупные вносят вклад только в оплату стоимости проверки. Собранные средства (в том числе пожертвования) используются для мероприятий на местах. Например, для получения знаний и навыков более



Фото: Mark Schiefelbein / AP / ТАСС

эффективного выращивания хлопчатника и сокращения использования пестицидов и ресурсов, а значит, и сокращения себестоимости. Это единственная программа устойчивого развития хлопковой промышленности, которая позволяет фермерам выращивать генетически модифицированные растения.

Благодаря сравнительной простоте участия программа BCI гораздо более массовая, чем программа BASF: в 2020 году BCI объединяла 2,7 млн фермеров по всему миру. Годом ранее ее участники произвели 23% мирового хлопка (6,2 млн тонн), что сопоставимо с объемом его производства в Китае.

3. Программа «Протокол хлопкового треста США»

Запущена программа была в 2020 году, и в ней так же запрещена компенсация фермерам. В ней участвовали больше 560 брендов, заводов и производителей, в первый же год было закуплено больше 215 тыс. тонн сырья.

ОБРАТНАЯ СТОРОНА ПРОГРАММ ПОМОЩИ

Субсидии, получаемые производителями хлопка, отрицательно сказываются на бедных мелких фермерах из Африки. По подсчетам **Винса Кейбла**, бывшего второго министра Великобритании по делам бизнеса и инноваций, устранение таких субсидий может повысить доходы фермеров из Африки к югу от Сахары на 30%.

Вместе с тем благородные устремления к устойчивому развитию далеки от того, чтобы быть скромным под-

вижничеством ради всеобщего блага. «Сознательное потребление» — это позиция покупателей, которые готовы платить больше за продукцию, произведенную под знаменами безупречной трудовой этики и экологической ответственности. Однако завышенная цена не всегда оправданна. Следование идеалам устойчивого развития — это знамя, под которым можно выстроить успешную маркетинговую стратегию. Чем и занимаются многие производители одежды.

Камиль АЙСИН

ХЛОПКОВАЯ ИНДУСТРИЯ В ЦИФРАХ

В хлопковом бизнесе (исключая производство и продажу одежды) обращается 60 млрд долларов в год. Но без этого сырья немислима вся модная индустрия. Общий объем глобального рынка одежды — ключевого модного товара — по данным MarketLine, к 2019 году составлял порядка 1,4 трлн долларов в год.

Ежегодного урожая хлопка (около 25–27 млн тонн) хватит на дюжину футболок для каждого из почти 8 млрд жителей Земли.

80% хлопка используется в производстве одежды, 15% — в производстве текстиля для дома (обивка мебели, полотенца, скатерти...), 5% — для нетканых материалов (вата, фильтры...). А с недавних пор он стал применяться в 3D-печати.

Лед, огонь и забастовки

Как потомкам викингов удалось создать в Исландии общество благоденствия

Государство Исландия, расположенное на одноименном острове, знаменито не только природой и особым, островным менталитетом, но и необычайно влиятельными профсоюзами. Показатель профчленства — около 80%, самый высокий в Европе. Профсоюзы в этой стране появились чуть более века назад и крепко держат свои позиции, хотя во многих других странах влияние и численность рабочих организаций неуклонно и резко падает. Но исландцы за сотню лет не раз шли наперекор мировым правилам и тенденциям — и пока это оборачивалось лишь во благо островному государству.





Фото: Owen Humphreys / PA Images / TACC

Самой необычной страной Европы Исландию можно считать по праву. На крупном вулканическом острове посреди Атлантики сейчас живут 366 тысяч человек — меньше, чем, скажем, в московском районе Чертаново. В этой островной стране сложилось демократичное даже по меркам Северной Европы общество, с меньшим количеством социальных барьеров: мэром столицы там запросто может стать панк-анархист. (В 2010 году жители Рейкьявика выбрали мэром комика и музыканта **Йона Гнарра**, главу «анархо-сюрреалистской» Лучшей партии, с откровенно пародийной и абсурдистской программой.) Многие жители приходится друг другу дальней родней — настолько, что популярное в стране приложение для знакомств предупреждает, если кандидат в партнеры оказался родственником.

Согласно индексу SEDA, который измеряет устойчивость экономического развития стран и благосостояние граждан, в 2020 году Исландия стояла на почетном четвертом месте после Швейцарии, Норвегии и Финляндии. Это тем более впечатляет, поскольку еще сотню с небольшим лет назад страна была изолированной землей хуторян и рыбаков, привыкших довольствоваться скудными дарами местной природы.

Один из корней нынешнего благополучия исландцев — сильные профсоюзы. В рабочих организациях состоит примерно 80% работающего населения страны, а еще 10% — платят профвзносы, поскольку пользуются благами заключенных профсоюзами соглашений. Но как рабочие организации смогли добиться такого успеха?

ПЕРВЫЕ ШАГИ

До середины XIX века Исландия, отделенная от материка сотнями миль Атлантики, была изолированным и архаичным миром, зависимым от жестких природных условий. Например, в конце XVIII века страну постигла катастрофа: за два года извержений вулканов Лаки и Гримсвотн остров оказался окутан ядовитыми испарениями. Там тогда погиб почти весь скот, а от голода и болезней умерла четверть жителей.

Новшества с континента проникали в Исландию через переселенцев из Дании (остров еще в Средние века попал под контроль датской короны) и морскую торговлю. В 1874 году, к тысячелетию заселения острова колонистами-викингами, он получил внутреннее самоуправление, а это

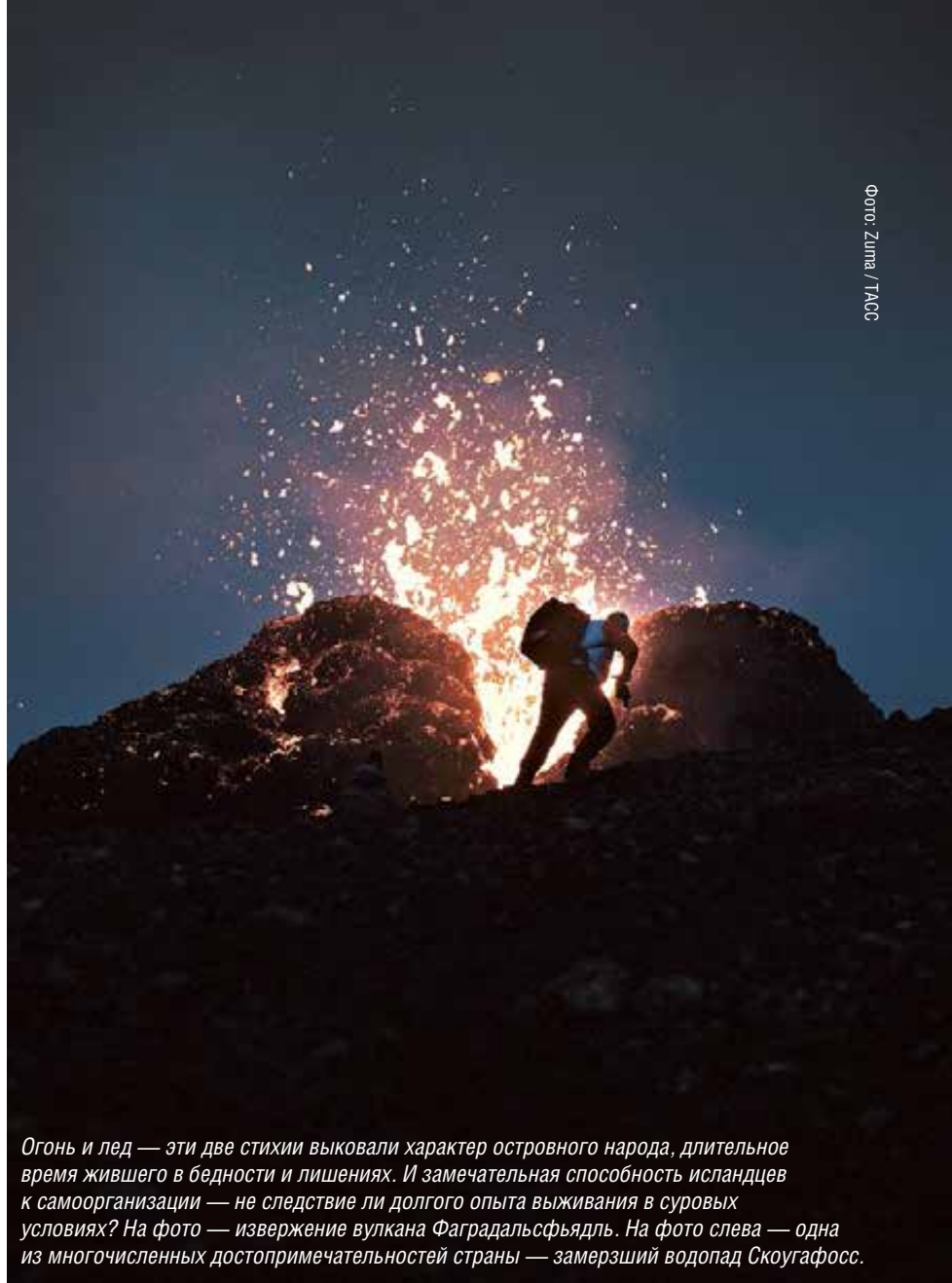


Фото: Zuma / ТАСС

Огонь и лед — эти две стихии выковали характер островного народа, длительное время жившего в бедности и лишениях. И замечательная способность исландцев к самоорганизации — не следствие ли долгого опыта выживания в суровых условиях? На фото — извержение вулкана Фаградальсфьядль. На фото слева — одна из многочисленных достопримечательностей страны — замерзший водопад Скоугафосс.

подстегнуло развитие экономики, бывшей до того патриархальной. Появились крупные скотоводческие фермы и рыболовецкие конторы, а в Рейкьявике — банки и небольшие предприятия.

В 1890-х годах в Исландии возникли и первые профсоюзы. В континентальной Европе первопроходцами рабочего движения были квалифицированные рабочие — печатники, железнодорожники, металлисты. На острове все шло иначе: профсоюзы появились у рыбаков и сельскохозяйственных работников — то есть в среде, которая в других странах была вовлечена в профдвижение с большим опозданием.

Занятость в этих сферах еще на рубеже XIX и XX веков была, как правило, сезонной, обычно с натуральной оплатой труда. И первой (и весьма

непростой) задачей ранних местных профсоюзов было заставить работодателей платить членам профсоюзов твердую зарплату — деньгами.

Набиравшие обороты профсоюзы развивались рядом с первыми кооперативами, а также с захлестнувшим страну движением за трезвость, которое для исландцев в те годы имело ярко выраженный патриотический окрас. Алкоголь, считали сторонники движения, угрожал благополучию семей, но главное — ассоциировался с образом жизни колонизаторов-датчан. В 1915 году в государстве будет введен сухой закон. Но полный запрет алкоголя продержался лишь до 1921 года, когда под давлением Испании, оставшейся без прибылей с исландского рынка, страна была вынуждена вновь позволить ввоз вина. В 1935 году была разрешена продажа крепких напитков. Дольше всего

продержится на острове запрет на самый доступный алкоголь — пиво крепче 2,5 градуса; он был отменен только в 1989 году.

ЭРА РОСТА

Толчком для профсоюзного движения в стране стало создание в 1916 году старейшего из ныне действующих национальных профцентров, **Исландской конфедерации труда**. Параллельно была основана Социал-демократическая партия Исландии. Обе эти силы в то время были взаимосвязаны: социал-демократы управляли рабочими организациями, партию же рабочие считали политическим крылом профсоюзов.

К 1930 году в стране насчитывалось 36 профсоюзов, в которых состояло около 6000 работников (это немало — население острова в то время



Фото: Udo Bernhart / DPA TACC

едва достигло 107 тысяч). Рабочие союзы привлекали новых членов страховыми кассами и обещаниями помощи в трудоустройстве: в мире бушевала Великая депрессия, не обошедшая стороной и Исландию.

В 1936 году усилиями социал-демократов в стране были приняты законы о всеобщем социальном страховании, включая страхование по безработице. А через два года в силу вступил закон о профсоюзах и трудовых спорах, гарантировавший права рабочих организаций, в том числе право на забастовку.

В 1944 году остров, пользовавшийся еще с 1918 года суверенитетом во внутренних делах, объявил себя независимой от Дании республикой. Момент был удобный: бывшая метрополия находилась под немецкой оккупацией, а Исландию с 1940 года оккупировали войска союзников.

После Второй мировой войны в мире разгорелась холодная война. В 1949 году находившееся у власти

в Исландии правое правительство привело остров в НАТО. Социал-демократы поддержали вступление в альянс, но многие члены профсоюзов открыто симпатизировали СССР и левым политическим силам. Протесты и забастовки против участия страны в Североатлантическом альянсе вскоре станут на острове традицией.

ТРУДНЫЙ ПУТЬ К БЛАГОДЕНСТВУ

В послевоенные годы дела островного государства пошли в гору. На острове не было нефти, зато в окрестных водах в изобилии хватало «морского серебра» — трески и сельди. Рыболовецкая промышленность стала кормилицей страны: к началу 1970-х годов на рыбу приходилось больше 70% экспорта.

К середине 1970-х годов Исландия в одностороннем порядке и радикально, с 4 до 200 морских миль, увеличи-

ла свою исключительную экономическую зону (территория за пределами территориального моря, подпадающая под особый правовой режим. — **А.Ц.**). И не побоялась даже пойти на силовой конфликт с Великобританией, чьи траулеры традиционно промыслили в окрестных водах. Козырем в противостоянии для исландцев стала та самая база НАТО, вокруг которой внутри страны было сломано немало копий: в этой части Атлантики других опорных пунктов у альянса не было.

Если в начале XX века многие исландцы не могли себе позволить купить молока к столу в непростой день, то уже в шестидесятые общество преобразилось. Вырос слой молодых островитян с высшим образованием: студенты отныне могли получать льготные кредиты с рассрочкой на 30 лет на обучение в зарубежных университетах. На острове распространились европейские стандарты потребления.

Рыболовная шхуна в ангаре — экспонат Музея эпохи сельди в Акюрейри, на севере острова. Такие суда фактически заложили основу нынешнего экономического благоденствия Исландии.

Зато на политической арене, в отличие от Швеции или Норвегии, где в то время строился «скандинавский социализм», социал-демократы и левые социалисты проигрывали правым. Но мощное профсоюзное движение заставило власти и работодателей искать компромисс. Исландская конфедерация труда, будучи важнейшим профцентром страны, еще в 1940 году избавилась от привязки к партии, что позволило профсоюзам сфокусироваться не на политической борьбе, а на отстаивании интересов работников.

Шестидесятые и семидесятые годы в островном государстве были временем забастовок. Самая знаменитая стачка в этом ряду произошла в 1968 году и стала одной из самых крупных акций протеста за всю историю страны. Бастовало около 24 тысяч человек в разных отраслях; была парализована жизнь в Рейкьявике, остановились порты и прервалось авиасообщение с внешним миром. С 1960 по 1980 год по количеству потерянных в результате акций протеста рабочих часов Исландия могла соперничать с Италией или Великобританией — одними из самых «бастующих» стран Европы.

Но параллельно отстраивались и механизмы социального партнерства. В последней четверти XX века распространилась практика заключения масштабных коллективных соглашений (до того профсоюзы заключали, как правило, индивидуальные договоры с работодателями, опираясь на помощь и ресурсы профцентра в случае нужды). В 1980 году была принята норма, распространявшая коллективные соглашения на всех работников секторов, охваченных этими договорами, а прописанным гарантиям была придана сила закона. Постепенно действие соглашений распространилось на подавляющее большинство исландцев.

Уже с 1990-х годов количество забастовок в стране резко сократилось, хотя и сегодня стачка остается важным доводом местных профсоюзов в спорах с несговорчивыми партнерами.

Профсоюзы Исландии: страницы истории

«Женский выходной», 1975 г.

24 октября 1975 года в Исландии, которая сейчас считается одним из самых профеминистских обществ Европы, произошло поворотное событие в новейшей истории острова — общенациональная женская забастовка против гендерного неравенства. С нее часто отсчитывается начало современного движения в стране за права женщин.

Исландия была одной из первых стран, где женщины получили избирательно право (в 1915 году, после новозеландок и француженок). И вместе с тем еще в 1960-е годы на острове существовала отдельная шкала заработной платы для женщин, а отпуск по беременности и родам был непозволительной роскошью для работниц частных предприятий. В начале 1970-х годов работающая женщина получала лишь около 60% заработка мужчины на такой же должности.

Во главе протестного движения женщин встали феминистские организации, но оно было активно поддержано профсоюзами (тем более что в Исландии исторически большое распространение получили отдельные «женские» профсоюзы).

Назначенный на 24 октября день забастовки был назван «женским выходным». В тот день большая часть исландок отказалась не только выполнять рабочие обязанности, но и заниматься домашними делами и воспитанием детей.

В столице, Рейкьявике, состоялся митинг, в котором участвовало порядка 25 тысяч женщин (примерно десятая часть населения страны на тот момент).

На работодателей пришелся двойной удар: им пришлось не только искать, кем заменить на рабочих местах объявивших «выходной» сотрудниц, но и решать вопрос, что делать с тысячами детей, которых в тот день оказались вынуждены брать на работу отцы.

Эффект столь массового по местным меркам протеста был таков, что его прозвали «тихой революцией». И случайность ли, что уже пять лет спустя именно в Исландии будет избрана первая в мире женщина-президент, **Вигдис Финнбогадоуттир**.

Несмотря на все успехи феминистского движения в стране, гендерное неравенство на рынке труда так и не было преодолено полностью. И женщины продолжают объявлять «женские выходные» — в частности, так было в 2010 и 2016 годах.

Проводить женские марши за равноправие 24 октября стало в Исландии ежегодной традицией. На фото: участницы акции 2005 года.



фото: Magnus Fröderberg / polden.org



Фото: Helgi Halldórsson

ОПЫТ КРИЗИСА

До конца XX века благосостояние Исландии обеспечивали рыболовецкая отрасль и геотермальная энергетика. Инженеры смогли поставить вулканическое тепло на службу промышленности и коммунальной инфраструктуре острова. Экономика страны на тот момент в целом соответствовала «северной» модели: большую роль играл госсектор, поскольку государство сохраняло за собой рычаги управления в основных отраслях.

В 1990-х годах Исландия стала ареной масштабных либеральных реформ. Главным шагом в

этом деле была приватизация и дерегуляция на рубеже 2000-х годов банковской системы страны. За короткое время государство переориентировало свою экономику, заявив о себе как о финансовом центре Северной Европы.

Исландию 2000-х годов можно было, пожалуй, назвать «выставкой достижений эпохи глобализации». На остров хлынул поток иностранных вкладов, стали массово создаваться новые рабочие места, которые уже невозможно было замещать силами островитян. К 2008 году 10% всех занятых на рынке труда составили переехавшие на остров иностранцы. Резко

вырос уровень потребления: с 1998 по 2008 год объем импорта в страну увеличился втрое.

Как выяснилось позже, это экономическое чудо было основано на классическом финансовом пузыре. Крупнейшие банки страны оперировали средствами, в разы превышавшими ВВП самой Исландии, и накопили внушительные долги. С началом кризиса 2008 года три крупнейших банка в одночасье, неожиданно для экспертов и вкладчиков, рухнули.

Крах банковской системы стал национальной катастрофой в масштабах маленькой страны. Резко обесценилась национальная валюта,



Профсоюзы Исландии: страницы истории

НАТО, левые и эльфы

Уже в день подписания соглашения о присоединении Исландии к альянсу (1949 г.) многотысячная толпа, возглавляемая социалистами, забросала кирпичами и палками окна альтинга (парламента).

В мае 1951 года, после заключения очередного соглашения с США о совместной обороне и о размещении американской базы на острове, в Исландии прошла двухдневная всеобщая забастовка. Бастовало около 10 тысяч человек — для маленькой страны это был невиданный прежде масштаб протеста.

Акции левых против американского присутствия на острове продолжались, но со временем приняли особый — исландский — колорит.

В 1982 году, например, 150 активистов явились на авиабазу альянса Кеблавик с инспекцией. Участники акции выразили опасения, что присутствие военных самолетов США вредит альвам (эльфам, «скрытому народу», обитающему, согласно легендам, в скалах и полях). Протестующих на территорию базы допустили, поскольку благополучие альвов, троллей и других легендарных существ для исландцев — тема очень чувствительная. Ведь даже в наши дни в опросах общественного мнения жители страны предпочитают говорить, что «верят» или «скорее верят» в волшебный народец.

Апрель 1949 года. Протестующие против НАТО бегут от выпущенного в толпу слезоточивого газа. На фото слева: первая маякская демонстрация в Рейкьявике, 2014 год.



Фото: Arnaldur Grétarsson & Family

остров остался один на один с лишившимися средств зарубежными вкладчиками. Власти объявили об угрозе национального банкротства и пошли на поклон к МВФ. Это был первый за несколько десятилетий случай, когда помощь у фонда пришлось просить развитой европейской стране.

КАК ИСЛАНДЦЫ СЛОМАЛИ СИСТЕМУ

Узнав, что страна может стать банкротом, ее население вышло на улицу. Таких протестов, как в 2008 году, остров не видел уже десятки лет.

Четырехдневку — в жизнь? 2015–2019 гг.

Исландцы привыкли трудиться: стоимость жизни в стране высока, многие совмещают минимум два места работы. Профессиональное выгорание — насколько острая проблема на острове, что некоторые профсоюзы готовы оплачивать своим членам длительные отпуска для восстановления.

В 2015 году в стране стартовал эксперимент, доказавший, что при сокращении рабочей недели до 35–36 часов и улучшении баланса работы и личной жизни продуктивность труда существенно возрастает.

Эксперимент продлился до 2019 года. Исследование, проведенное британским центром Autonomy при участии правительства Исландии, городских властей Рейкьявика и профсоюзов, охватило 2500 занятых в госсекторе, работающих как по стандартному, так и по гибкому графику. Хотя о сокращении рабочих часов с сохранением зарплаты говорится давно и в разных странах, успешность этой идеи впервые подтвердилась на практике. И теперь в стране активно вводятся сокращенные рабочие часы.



Фото: Zuma / ТАСС

Собираясь под стенами альтинга, протестующие в попытках сорвать заседания депутатов гремели кухонной посудой. Происходившее на улицах столицы прозвали «революцией кастрюль и чайников». Вскоре под давлением улицы правое правительство пало, уступив место левой коалиции.

Но перед страной по-прежнему стояла проблема громадного долга перед зарубежными вкладчиками, который под давлением МВФ власти Исландии пообещали выплатить. Речь шла о почти 4 млрд евро, то есть больше 10 тысяч евро долга в пересчете на каждого жителя. Однако вместо того, чтобы вводить меры строгой экономии и урезать завоеванные за столетия социальные права (как было сделано в других задетых кризисом странах Европы), исландцы поступили против всех правил и ожиданий.

«На пути к экономическому Армагеддону, — писал американский экономист, нобелевский лауреат **Пол Кругман**, — случилась забавная вещь: именно из-за отчаянного положения дел Исландия не смогла следовать конвенциональным принципам

поведения, благодаря чему государство получило возможность нарушать правила».

Президент страны **Олавур Гримссон** в начале 2010 года наложил вето на законопроект, одобрявший выплату компенсаций по сгоревшим зарубежным вкладам, и адресовал этот вопрос референдуму. Исландцы — вполне предсказуемо — абсолютным большинством голосов отказались гасить долги банков за свой счет. Спустя год новый референдум тоже подтвердил отказ гасить долги из бюджета страны.

«Нам говорили, что если мы не примем условия международного сообщества, то станем северной Кубой, — говорил Гримссон. — Но если бы мы согласились, то стали бы северным Гаити».

Отказавшись спасти банковскую систему и платить по счетам, страна сконцентрировалась на сохранении социальной инфраструктуры и поддержке уровня жизни рядовых граждан.

«Страна не избежала большого экономического ущерба или значительного падения уровня жизни, —

писал Пол Кругман, высоко оценивший «еретическую» антикризисную политику Исландии. — Однако она смогла ограничить как рост безработицы, так и страдания наиболее уязвимых слоев общества. Сеть социальной защиты уцелела, равно как и система общественных обязательств перед гражданами. «Могло быть хуже» — возможно, не самый оптимистичный слоган, но когда все ожидают сокрушительной катастрофы, такой итог можно считать почти триумфом».

На пике кризиса безработица в стране достигала 10% — но уже в середине 2010-х годов снизилась до рекордно низких для Европы 2%. Исландия первой из европейских стран смогла в середине 2010-х годов вернуться к докризисным темпам роста.

КАК УСТРОЕНЫ И РАБОТАЮТ ПРОФСОЮЗЫ ИСЛАНДИИ

Исландская конфедерация труда (ASI), старейший национальный профцентр страны, сегодня объединяет порядка 120 тысяч человек — большую часть работающего населения.

Протесты в начале марта 2016 года, вызванные обнародованием так называемого Панамского досье, стали почти такими же масштабными, как и «революция чайников» в кризисном 2008 году. И закончились в итоге отставкой коррумпированного премьер-министра. Что-что, а показать красную карточку и указать на дверь исландцы умеют — хоть международным кредиторам, хоть собственному правительству.



Кроме нее на национальном уровне соцпартнерства представлены еще три профобъединения. Вторая по старшинству и численности (около 20 тысяч членов) — **Федерация государственных и муниципальных служащих** (BSRB), отколовшаяся от ASI еще в начале 1940-х годов.

Третий профцентр — **Конфедерация специалистов с университетским образованием** (BHM, основанная в 1958 году).

Закрывает список **Союз учителей Исландии** (KI, создан в 2000 году).

Внутри самой ASI существует пять национальных отраслевых и общих федераций профсоюзов, а также семь крупных профсоюзов национального уровня. Профсоюзы внутри системы ASI сохраняют право вести собственные переговоры, независимо от конфедерации.

Роль коллективных соглашений в Исландии особенно важна, поскольку трудовое законодательство мало ограничивает как работника, так и работодателя. Именно соглашениями определяются, в частности, минимальная заработная плата и защита работников от увольнения.

Закон 1980 года обязывает распространять действие соглашений в охваченных ими секторах на всех работников. Но требует от работодателей перечислять в заключившую соглашение профорганизацию взносы работников — независимо от наличия профсоюзного билета.

Впрочем, хотя профчленство в Исландии — дело официально добровольное, многие соглашения содержат норму о том, что члены профсоюза должны иметь приоритет при приеме на работу. На практике профсоюзный билет часто оформляется автоматически при приеме человека на работу.

ВПЕРЕД — В БУДУЩЕЕ

В последние годы перед профсоюзами встанут новые вызовы.

Еще в сытые 2000-е годы страна превратилась в Мекку для трудовых мигрантов, а в конце 2010-х годов приезжие (в основном жители Польши и других новых стран Евросоюза) составили уже 15% ее населения. Для Исландии, с ее прежде однородным, компактным обществом, массовая миграция — вызов,

последствия которого пока трудно просчитать.

Несмотря на то что по закону права трудовых мигрантов должны гарантироваться коллективными соглашениями наравне с правами остальных работников, иностранцы часто получают меньше и трудятся в худших условиях, чем местные. Этот социальный демпинг, считают в профсоюзах, угрожает всей годами выстраивавшейся системе социальной защиты исландских работников.

В 2018 году иностранные рабочие были впервые избраны в руководство Elfin — одной из входящих в структуру ASI крупнейших профорганизаций страны (около 30 тысяч человек).

Прогнозировать, как изменится рабочее движение Исландии в ближайшие годы, дело неблагоприятное: мир становится все более непредсказуемым. Ясно одно: поводов сдавать позиции у профсоюзов Исландии сегодня гораздо меньше, чем у рабочих организаций Большой земли. И то правда — зря ли эти профсоюзы выжили на огненном острове?

Александр ЦВЕТКОВ



Николай Шверник

Портрет на фоне эпохи

В истории отечественных профсоюзов, которыми Николай Шверник руководил в 1930–1944 и в 1953–1956 годах, его имя занимает одно из центральных мест. Но из национальной памяти за последние 30 лет его фигура почти исчезла. И мало кто помнит, что человек, возглавлявший отечественные профсоюзы в годы индустриализации, репрессий и Великой Отечественной войны, несколько лет, с 1946 по 1953 год, формально считался первым лицом советского государства.

Сказать, что **Николай Шверник** — человек-эпоха, не будет преувеличением. Хотя бы потому, что его биография отразила, кажется, все изгибы и повороты времени, на которое пришлось его карьера. В советской политике Шверник прожил практически мафусаилов век, что удалось, кроме него, немногим виртуозам вроде **Анастаса Микояна**. Начав большевиком-подпольщиком еще в канун первой русской революции, став очевидцем «Кровавого воскресенья», он успел поучаствовать в Гражданской войне и сделать партийную карьеру в годы фракционной борьбы в ВКП(б). Поставленный у руля ВЦСПС в 1930 году, когда в стране началась форсированная индустриализация, Шверник проводил в профсоюзах сталинскую линию и способствовал чисткам на всех уровнях рабочего движения, но сам при этом (редкая удача для человека его уровня) в 1937–1938 годах остался невредимым, избежав катка репрессий.

В начале Великой Отечественной войны Швернику было поручено руководить эвакуацией промышленности с запада страны — задачей, которая многим казалась невыполнимой. А в послевоенные годы он стал, наверное, самым высокопоставленным профсоюзником за всю историю нашей страны: в 1946 году был назначен главой президиума Верховного Совета СССР, то есть формально первым лицом Советского государства. Уже после смерти **Сталина** Шверник оказался в числе людей, приговоривших к смертной казни **Лаврентия Берия**.

В новое, хрущевское время мы видим Николая Шверника уже во главе комиссии, расследующей сталинские репрессии, и именно ему была доверена операция по перезахоронению Сталина. С советского политического олимпа Шверник окончательно сошел уже только во второй половине шестидесятых.

На фоне других советских вождей его имя так и осталось в тени. Написано о нем не слишком много, а собственных мемуаров он не оставил, хотя они могли бы пролить свет на многие места в истории советского государства, тем более — в истории отечественных профсоюзов.

БИЛЕТ В РЕВОЛЮЦИЮ

Николай Шверник родился в 1888 году в Петербурге. Историк **Александр Пыжиков**, защищавший гипотезу о тесной связи русского большевизма со средой русских старообрядцев, называет Шверника выходцем из этой среды:

«На самом деле его фамилия Шверников: у отца обнаружилась путаница в метрических данных, отразившаяся

затем и в документах. Подобные недочеты характерны прежде всего для старообрядцев, не желавших своевременно регистрировать метрические записи в гражданской и духовной администрации (с этим мы столкнемся еще не раз). Отец будущего видного большевика работал на питерских фабриках, мать Глафира Шершнина была ткачихой».

Старообрядчество, каким бы парадоксом это ни казалось сейчас, могло быть питательной средой для революционных идей. Принадлежность к пораженной в правах, а временами и откровенно гонимой касте не воспитывала любви к действующему порядку. Из староверческих семей происходили, по собранным Пыжиковым данным, такие видные большевики, как **Михаил Калинин**, будущий глава «рабочей оппозиции» **Александр Шляпников**, **Виктор Ногин**.

В 1902 году 14-летний Шверник, окончив ремесленное училище, отправился работать на электромеханический завод «Дюфлон, Константинович и Ко». Механическое

«На самом деле его фамилия Шверников: у отца обнаружилась путаница в метрических данных, отразившаяся затем и в документах. Подобные недочеты характерны прежде всего для старообрядцев, не желавших своевременно регистрировать метрические записи в гражданской и духовной администрации (с этим мы столкнемся еще не раз). Отец будущего видного большевика работал на питерских фабриках, мать Глафира Шершнина была ткачихой».

Александр ПЫЖИКОВ



Фоторепродукция: РИА Новости

и металлообрабатывающее производство было местом, где трудились квалифицированные и грамотные рабочие. Среди них быстрее всего распространялась агитация социал-демократов. Так в революционное движение в свои 17 лет и попал Николай Шверник:

«Рабочий контингент этого предприятия состоял из таких же русских, как Шверник, и эстонцев, адаптированных к промышленному производству, — писал Пыжиков. — Любопытно, что многих русских рабочих звали по кличкам, потому как фамилии их оставались неизвестными. Этих пролетариев уважали, обращались к ним за советом по всяким житейским вопросам. Один из них, Павел Нилович по прозвищу Вычитал (так как выделялся начитанностью), и стал наставником юного Шверника, приобщив его к социал-демократическому движению».

В революционном 1905 году Шверник стал членом фракции большевиков. В 1910 году он, к тому времени квалифицированный токарь-лекальщик, вошел в правление одной из самых мощных на тот

момент рабочих организаций России — Петербургского союза металлистов. Позже Шверник участвовал в издании большевиками легального журнала «Вопросы страхования» и, работая в то время на заводе Эриксона (позже — «Красная заря»), участвовал в управлении больничными кассами. Как вспоминал он сам, «страховые кассы были одной из легальных организаций, сохранившихся в годы реакции, которую большевики использовали для завоевания масс».

Параллельно занимался Шверник, впрочем, и подпольной работой. В 1913 году он был выслан из столицы. Опытному рабочему удалось устроиться на производство в Туле; как ссыльный Шверник избегал в 1914 году призыва на фронт. Из Тулы молодой подпольщик перебрался в Самару, где работал токарем на трубочном заводе, выпускавшем снаряды для фронта, и продолжил нелегальную деятельность. Когда самарская большевистская организация в 1916 году была разгромлена, Шверник вновь снялся с места, перебравшись в Саратов.

С революционными ветрами февраля 1917 года Шверник вернулся в Самару, став председателем завкома трубочного завода. А октябрьские события встретил уже в Петрограде как глава Всероссийского комитета рабочих артиллерийских заводов.

После победы Советов в столицах Николай Шверник опять вернулся в Самару. Взявшие власть в городе большевики не чувствовали себя уверенно: в мае 1918 года будущему главе советских профсоюзов довелось участвовать в подавлении восстания эсеров-максималистов и анархистов. В середине 1918 года он, по рекомендации хорошо знавшего его **Валериана Куйбышева**, был назначен военным комиссаром 2-го Симбирского полка.

Шверник участвовал в боях с чехословацким корпусом и Народной армией Комитета Учредительного собрания, но в октябре 1918 года был отозван в Москву. Там он трудился в Главном артиллерийском управлении, а с осени 1919 года, хорошо показав себя на бюрократической работе, состоял уже заместителем чрезвычайного уполномоченного по снабжению армии.



Будущему лидеру ВЦСПС довелось стать очевидцем «Кровавого воскресенья». На фото — картина Ивана Владимировича «Расстрел рабочих у Зимнего дворца».



Фото: Государственный музей политической истории России

Иосиф Сталин, первый секретарь Ленинградского губкома ВКП(б) Сергей Киров, секретарь губкома Николай Шверник. Смольный, 1926 год.

ПУТЬ НАВЕРХ

После Гражданской войны Шверник вернулся в Союз металлистов и занимался организацией рабочих в разрушенном боевыми действиями Донбассе.

Это было время, когда будущий глава ВЦСПС начал быстро подниматься и по государственно-партийной лестнице. В 1923 году он стал наркомом рабоче-крестьянской инспекции РСФСР (до 1922 года наркомом РКИ был Иосиф Сталин; ведомство среди прочего занималось финансовыми ревизиями и вопросами организации труда). Какое-то время Шверник трудился заместителем главы Комиссии по борьбе с самогоном, кокаином, пивными и азартными играми.

Когда в партии в середине 1920-х годов разгорелась фракционная борьба, Шверник оказался в лагере сталинцев. Выбор стал для Шверника верным: в середине 1920-х годов он уже секретарь Ленинградского обкома ВКП(б), а вскоре — секретарь ЦК партии.

К концу 1920-х годов Сталин смог разгромить конкурентов и получить в партии единоличную власть. Победи-

ла и его линия дальнейшего развития страны — на ускоренную индустриализацию «любыми средствами» и сплошную коллективизацию.

Чтобы провести эту линию в жизнь, Сталину необходимо было получить контроль над профсоюзами, которые в то время возглавлял оппозиционер **Михаил Томский**. Идеальной кандидатурой на его замену в ВЦСПС стал Николай Шверник. Старый большевик, выходец из элиты питерского пролетариата, с большой биографией в профдвижении, он успел показать себя активным сторонником сталинской политики и аппаратным работником того рода, о котором вождь высказался еще в 1923 году:

«Необходимо подобрать работников так, чтобы на постах стояли люди, умеющие осуществлять директивы, могущие принять эти директивы, как свои родные, и умеющие проводить их в жизнь».

В 1929 году Шверник был избран председателем ЦК профсоюза металлистов, а в 1930-м возглавил ВЦСПС вместо низверженного к тому времени Томского.

«ЛИЦОМ К ПРОИЗВОДСТВУ»

С самой Октябрьской революции профсоюзы, будучи одной из опор партии большевиков, пытались найти свое место в Советском государстве. Поначалу часть рабочих лидеров питала надежду, что в условиях социализма профсоюзы сами возьмут в свои руки управление производством и станут равной партии силой. Но эта идея потерпела поражение.

Во время нэпа советские профсоюзы оказались в двойственном положении: с одной стороны, им надо было способствовать развитию производства, с другой — профсоюзное руководство старалось отстоять определенную долю независимости от партийного контроля. Глава ВЦСПС Томский, которого оппоненты клеймили за «тред-юнионизм», настаивал, что профсоюзы должны выполнять в первую очередь функцию защиты своих членов.

Томский вместе с **Николаем Бухариным** принадлежал к «правой оппозиции» в ВКП(б), критикуя сталинский план форсированной индустриализации

и свертывания нэпа. Когда в мае 1929 года ВЦСПС по настоятельной рекомендации партии отстранил Томского от поста, должность председателя ВЦСПС была упразднена. Новым коллективным органом управления профсоюзами стал секретариат, в который и вошел Николай Шверник.

В середине 1930 года Шверник был избран первым секретарем ВЦСПС и стал проводником нового требования к профсоюзному движению, выдвинутого Сталиным и партией: встать в условиях индустриализации «лицом к производству».

из организаций вымывался старый управленческий аппарат, что открывало дорогу наверх молодым ударникам «сталинского призыва».

Еще 18 марта 1930 года президиум ВЦСПС постановил: всем организациям «проводить систематическую чистку по выявлению, исключению из профсоюзов и удалению с предприятий всех классово чуждых, вредительских, контрреволюционных и кулацких элементов». В комиссию по чистке был включен и Шверник.

Железная метла чисток в ВЦСПС мела решительно: по стране прока-

В ВКП(б) развернулась повсеместная охота на «замаскировавшихся врагов». Надвигался 1937 год, который тяжелейшим образом прокатится и по профсоюзам.

Парадоксальным образом в рабочих организациях разворачивание террора оказалось связано... с кампанией по демократизации профдвижения.

ВЫБОРЫ И РЕПРЕССИИ

В апреле 1937 года состоялся VI пленум ВЦСПС. Шверник выступил с докладом, в котором заявил о необходимости вернуть в профсоюзы выборность и демократические процедуры.

Во время административных пертурбаций, пережитых профсоюзами при разукрупнении, в профорганизациях всех уровней нарушения выборности стали обыденностью. В некоторых ЦК, докладывал Шверник пленуму, кооптированными оказались до половины членов.

«Сплошь и рядом работники, — читаем в заключительном отчете пленума, — подбирались в профорганы не по политическим и деловым качествам, а по принципу “личных связей”, удобств, сработанности, приятельских отношений».

Шверник, безусловно, шел на встречу сигналам, исходившим за долго до пленума от Сталина. Еще в 1935 году вождь отчитывал руководство ВЦСПС за то, что профсоюзы оторвались от трудящихся, а сама организация переживает «своеобразный кризис». Даром что идея разукрупнения профсоюзов, спровоцировавшая в них бюрократический сумбур, исходила от него же.

«Неизвестно, — пишет историк Венди Голдман, — чем руководствовался Шверник, когда предлагал... кампанию по демократизации профсоюзов. Возможно, он собирался использовать выборы, чтобы уклониться от нападков в ВЦСПС, обрести расположение Сталина и других членов Политбюро или восстановить связь между профсоюзными верхами и членской массой. Не важно, какова была причина, но меньше чем через месяц его резкие выпады, казавшиеся экспромтом, послужили началом мас-

«Линия правых в профсоюзах объективно означала срыв социалистического строительства. Правые успели лишь в одном: они крайне затруднили перестройку профработы в соответствии с задачами реконструктивного периода. В этом их величайшее преступление перед партией и рабочим классом. ...Подъем масс требует от профсоюзов коренной перестройки всей их работы. Профсоюзы должны стать во главе социалистического соревнования и ударного движения. “Будучи школой коммунизма вообще, профсоюзы должны быть в частности школой управления социалистической промышленностью (а затем постепенно земледелия) для всех рабочих, а затем и для всех трудящихся”. Этот завет Ильича должен лечь в основу всей нашей работы».

Николай ШВЕРНИК,
из доклада на XVI съезде ВКП(б), 1930 г.

Этот поворот, по сути, завершал превращение советских профсоюзов в де-факто государственный орган контроля над производством и стимулирования производительности труда. Новые функции влекли за собой и структурную перестройку. Был объявлен курс на разукрупнение больших союзов, что, по словам Шверника, должно было «приблизить руководство к обслуживанию отдельных групп рабочих».

Разукрупнение за несколько лет приобрело невиданный масштаб. В 1931 году на базе 23 больших союзов было создано 44, в 1934-м — уже 154. Помимо заявленной цели — приблизить профсоюзы к производству — реформа решала и иную задачу:

тилась волна исключений из профсоюзов и увольнений. Руководящий состав внутри ВЦСПС сменился примерно наполовину.

В 1934 году превращение ВЦСПС из общественной организации в фактически новый орган государственной власти завершилось: профсоюзам были переданы аппарат и фонды бывшего Наркомата труда, в том числе все средства социального страхования.

С середины тридцатых годов, после убийства **Сергея Кирова**, нервная атмосфера в стране и в профсоюзах стала сгущаться еще быстрее. В Колонном зале Дома Союзов шли показательные процессы над представителями партийной оппозиции.



На трибуне Мавзолея колонны демонстрантов приветствуют: первый секретарь ЦК ВЛКСМ Александр Косарев, член Президиума ЦИК СССР Николай Шверник и генеральный секретарь Исполнительного комитета Коминтерна (ИККИ), лидер болгарских коммунистов Георгий Димитров. 1 мая 1935 года, Москва.

совой кампании за демократию, выборы с участием миллионов рабочих, а также спровоцировали волну арестов в профорганизациях».

Выборы на всех уровнях профдвижения были назначены на июнь — октябрь 1937 года, а уже в июле был издан секретный приказ № 00447 наркома внутренних дел **Ежова** о начале массовой репрессивной кампании в СССР.

В профсоюзах выборы вдруг вынесли на поверхность множество информации, прежде замалчивавшейся. В частности — вопрос о повальном пренебрежении охраной труда и зашкаливающим травматизме в условиях штурмовщины. (Голдман в книге «Террор и демократия в эпоху Стали-

на» отмечает, что гласность возымела эффект: в 1937 году количество инцидентов на производстве и впрямь серьезно упало.)

Но она же, вся эта информация, подливала масла в огонь Большого террора:

«ВЦСПС, стремясь доказать свою преданность, начал собственные расследования, которые привлекли внимание партии и органов НКВД, что в результате привело к многочисленным арестам. Рабочие и профсоюзные работники быстро обнаружили, что выражения “враг народа” и “вредитель” имеют магическую силу и гарантируют привлечение внимания к самым запущенным проблемам», — пишет Голдман.

Маховик репрессий разогнался под собственной тяжестью. К попаданию в группу риска могла привести не только тень прошлых связей с оппозицией или неосмотрительных высказываний, но и попросту «недостаточная» бдительность к «затаившимся врагам»:

«ВЦСПС не просто реагировал на действия, уже предпринятые НКВД или партией. Он снял с постов многих профсоюзных руководителей, потому что они не сумели распознать врагов среди своих коллег, — отмечает Голдман. — И.А. Халявин, председатель ЦК Союза рабочих тяжелой промышленности Урала и Восточной Сибири, был изгнан из партии и уволен со своей должности, поскольку не

«Никто так не умеет ценить людей, никто так не способен проникнуть в самые тайники человеческой души, как Сталин. Вождь и учитель партии рабочего класса, 183-миллионного советского народа, товарищ Сталин при решении любого вопроса, будь он большим или, казалось бы, самым незначительным, всегда соблюдает величайшую заботу о людях, заботу о человеке. И это не случайно. Весь жизненный путь этого великого человека, свыше сорока лет его кипучей революционной деятельности отданы им во имя человеческого счастья, за торжество коммунистического строя».

Николай ШВЕРНИК,
из статьи, приуроченной к 60-летию Сталина, 1939 г.

«разоблачил» профсоюзных работников, которых впоследствии арестовали. ВЦСПС отмечал, что он «не заслуживает политического доверия»».

Вероятно, самый красноречивый факт, свидетельствующий о масштабных чистках среди руководства профсоюзов, — то, что из десяти секретарей ВЦСПС, занимавших этот пост при Швернике, лишь трое — **Гавриил Вейнберг, Наум Анцелович и Клавдия Николаева** — в 1937 году избежали ареста. Шестеро из десяти были расстреляны.

В 1938 году волна репрессий стала затухать — но в мире все отчетливее пахло наступающей войной.

ЧУДО ЭВАКУАЦИИ

Нападение Германии 22 июня 1941 года стало для Сталина и его окружения неожиданностью. Немецко-фашистские войска за короткое время продвинулись вглубь страны, заняв многие крупные промышленные центры. А отечественная военная доктрина подразумевала, что РККА будет бить врага на его территории — «малой кровью, могучим ударом».

Теперь перед советской властью встала невыполнимая на первый взгляд задача — спасти промышленный комплекс страны, перебросив тысячи предприятий в глубокий тыл. Уже 24 июня 1941 года при Совете народных комиссаров был создан Совет по эвакуации.

Сначала руководство Советом было доверено **Лазарю Кагановичу**. В то время он возглавлял Наркомат

путей сообщения, а раньше в роли главы комиссии Политбюро по профсоюзам наблюдал за чистками в рабочих организациях.

Но ближайший соратник Сталина не справился с труднейшей задачей — и уже скоро во главе Совета был поставлен опытный и исполнительный аппаратчик Шверник. Как руководитель профсоюзов он вдобавок хорошо знал специфику производств. (Заместителем при нем оказался сравнительно молодой в те годы **Алексей Косыгин**.)

Работа в Совете по эвакуации станет, возможно, одной из самых важных страниц биографии советского профлидера.

В условиях ежедневно меняющейся военной обстановки нужно было организовать ускоренный вывоз, транспортировку и монтаж на новых местах оборудования больших предприятий — это казалось непосильной задачей. А главное, подобного опыта не было ни у одной страны.

Из-за неизбежно опаздывающих вследствие военного сумбура распоряжений снимать оборудование с мест иногда приходилось уже под огнем подступавшего противника. Составы со станками и людьми, идущие на восток, необходимо было разводить с направляющимися на фронт воинскими эшелонами, чтобы избежать коллапса на перегруженных железных дорогах. На новых местах станки порою выгружались зимой в чистом поле — без подключения к электросети, без бытовых условий для эвакуируемых рабочих.

Несмотря ни на что, с июня 1941-го по конец 1942 года Совет по эвакуации сумел перевезти в глубокий тыл и запустить на новых местах 2600 предприятий. Было перевезено и около 17 млн человек. Советская промышленность была спасена, и именно работа Шверника и Косыгина далеко не в последнюю очередь сделала победу над гитлеровской Германией возможной.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ МОСТЫ

Как только советские войска начали теснить гитлеровцев на запад, Шверника назначили председателем Чрезвычайной государственной комиссии по установлению и расследованию злодеяний немецко-фашистских захватчиков. Ее материалы позже лягут в основу Нюрнбергского процесса.

Кроме того, еще в самом начале войны Шверник, как руководитель ВЦСПС, предложил наладить сотрудничество советских профсоюзов с рабочими организациями стран-союзниц. Отношения советских профсоюзов с британскими и американскими были к тому времени очень непростыми. Война, казалось, создавала исторический шанс для восстановления единства рабочих организаций.

Еще осенью 1941 года ВЦСПС подписал соглашение о сотрудничестве с **Британским конгрессом тред-юнионов**. Было решено создать **Англо-советский профсоюзный комитет**, призванный мобилизовать рабочих обеих стран на борьбу с общим противником; комитет проработал до конца войны. Попытка наладить контакт с **Американской федерацией труда** — крупнейшим и всегда стоявшим на радикально антикоммунистических позициях профцентром США — успехом не увенчалась: лидеры АФТ отказались от сотрудничества.

Накануне победы, после освобождения Франции от нацистов, был организован и **Франко-советский профсоюзный комитет**.

Казалось, страны-союзницы могут договориться о послевоенном устройстве мира. Международные профсоюзные комитеты, в которых участвовал ВЦСПС, легли в основу проекта

7 июня 1954 года. Председатель ВЦСПС Николай Шверник во время выступления с речью на открытии XI съезда профсоюзов СССР в Большом Кремлевском дворце.

глобального профсоюзного объединения. В качестве такового задумывалась учрежденная в 1945 году **Всемирная федерация профсоюзов (ВФП)**.

Шверник участвовал в подготовке конференций, на которых обсуждалось создание ВФП, но в 1944 году был переведен с профсоюзной работы наверх. Он стал заместителем председателя президиума Верховного Совета СССР Михаила Калинина, которого близко знал еще по подпольной работе на петербургских заводах.

Всемирное профобъединение с советскими профсоюзами на ведущих ролях, однако, проживет недолго. С началом холодной войны значительная часть зарубежных организаций, включая большинство профсоюзов Западной Европы, покинет ВФП, войдя в созданную Американской федерацией труда **Международную конфедерацию свободных профсоюзов**.

НА ВЕРШИНЕ КАРЬЕРЫ

В 1946 году «всесоюзный староста» Калинин, формальный глава Советского государства по букве Конституции 1937 года, ушел в отставку (и в том же году скончался от рака кишечника). Пост главы СССР перешел к Николаю Швернику.

Подпись Шверника стоит, в частности, под принятым в 1947 году указом об отмене в СССР смертной казни, а спустя три года — под указом о ее восстановлении. Но публичной политической фигурой Шверник так и не стал: имея большой опыт в аппаратной и бюрократической работе, он всегда оставался в тени более харизматичных партийных вождей.

15 марта 1953 года, вскоре после смерти Сталина, Шверник был вынужден уступить кресло **Клименту Ворошилову** и оказался снят с других высоких постов. Его вновь назначили руководить ВЦСПС — в случае Шверника это была почетная политическая ссылка.



«Сталин совершил очень тяжкое преступление против Коммунистической партии, социалистического государства, советского народа и всемирного революционного движения... Вместе со Сталиным ответственность за нарушение закона, массовые необоснованные репрессии и смерть многих тысяч ни в чем не повинных людей также лежит на Молотове, Кагановиче, Маленкове».

Из материалов «комиссии Шверника», 1963 г.

Тем не менее в конце 1953 года Шверник как глава советских профсоюзов стал участником суда над арестованным и обвиненным в шпионаже и заговоре Лаврентием Берией и группой приближенных к нему офицеров. Суд был коротким, все подсудимые были расстреляны в тот же день.

РАССЛЕДУЯ РЕПРЕССИИ

Управленческий и аппаратный опыт Шверника оказался вновь востребован в годы оттепели. В 1956 году Шверник вновь уходит из руководства профдвижением в Центральную контрольную комиссию КПСС. В 1957 году он поддержал **Никиту Хрущева**, который столкнулся с заговором «антипартийной группы» Лазаря Кагановича, **Вячеслава Молотова**, **Георгия Маленкова** и «примкнувшего к ним» **Дмитрия Шепилова**.

Именно Николаю Швернику Хрущев доверил в 1961 году возглавить комиссию ЦК по установлению причин массовых репрессий в сталинский период. Комиссия подошла к задаче всерьез: к 1963 году было подготовлено свыше 200 страниц отчетов о нарушениях законности и фальсификациях во время процессов тридцатых годов.

*«По каждому процессу была создана маленькая бригада, — вспоминала участница комиссии **Ольга Шатуновская**. — И вот все процессы были расследованы. ...В компетенцию комиссии входил процесс Тухачевского, процесс Зиновьева и Каменева, процесс Сокольников — Радека, так называемый параллельный, Пятакова, и вот процесс Бухарина».*

Работа «комиссии Шверника» способствовала реабилитации многих людей, осужденных во время процессов конца тридцатых годов.

Еще раньше, 31 октября 1961 года, Николаю Швернику было доверено распорядиться выносом тела Сталина из Мавзолея. Перезахоронение, назначенное на поздний вечер, более походило на спецоперацию, в которой участвовали 30 человек. Прошло оно без свидетелей — не присутствовали даже родственники умершего вождя. Тело Сталина положили в могилу у Кремлевской стены. С деликатной задачей Шверник справился отлично — но очевидцы вспоминали, что при перезахоронении вождя он плакал.

Всего спустя девять лет экс-глава ВЦСПС будет похоронен недалеко от вождя народов, в том же некрополе у кремлевской стены. Отправленный на почетную пенсию **Брежневым** в 1966 году, 82-летний Николай Шверник скончался в 1970 году.

Александр ЦВЕТКОВ

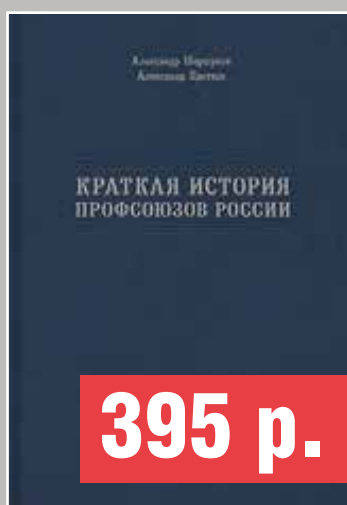
Этот памятник знаком всем, кто побывал на территории Дворца труда профсоюзов в Москве. Мемориальный комплекс Николая Шверника (скульптор Юрий Чернов, архитектор Гарольд Исакович) был открыт 19 июня 1979 года.



ПОГРУЖЕНИЕ В ПРОФСОЮЗНЫЙ КОНТЕКСТ

осознанное профсоюзное членство невозможно
без знания основ истории и идеологии движения

«КРАТКАЯ ИСТОРИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ»



Эта книга в доступной форме рассказывает об основных фактах, событиях и явлениях, связанных с возникновением и развитием российского профсоюзного движения на фоне истории страны. В современной России популярное издание подобного содержания выходит впервые. Георгий Гапон, Михаил Томский, Александр Шелепин... Морозовская стачка, Новочеркасский расстрел, октябрь 1993 года... Эти и многие другие люди и события важны для понимания сегодняшних профсоюзов.

Книга предназначена как для самостоятельного изучения профсоюзным активом, так и для организации учебных мероприятий для аудитории разного возраста.

Твердая обложка с тиснением, 136 стр.

«ПРОФСОЮЗНАЯ ИДЕОЛОГИЯ»



Если еще совсем недавно состоять в профсоюзе было так же естественно, как и ходить на работу, то теперь дела обстоят по-другому. Вокруг профсоюзов скопилось много вымыслов и недопонимания. Многие работающие предпочитают сэкономить копейки на взносах и решать свои проблемы в одиночку. Да и не каждый профсоюз может внятно объяснить простому работнику смысл своего существования.

Книга написана для того, чтобы четко объяснить, что такое профсоюзная идея и как она работает. Издание доступно рассказывает профсоюзным работникам о том, на каких принципах создавались и развивались профессиональные союзы трудящихся, отчего равнодушные люди тратят свое время и энергию на работу по отстаиванию трудовых прав.

Издание 7-е, исправленное и дополненное, 112 стр.

Для заказов звоните: 8-800-777-84-26 • shop.solidarnost.org

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:

19 700 000

членов профсоюза

более 144 000 первичных профорганизаций

82 территориальных профобъединения

38 отраслевых профсоюзов

более 1 900 000 чел. в составе профактива



Юридическая
консультация:

+7 (495) 938-84-39

Справки по письмам:

+7 (495) 938-88-24

Прием почты:

+7 (495) 938-78-99