

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№3 (049)
2021

16+

Работа в краю родниковых ключей



Интервью с главой
профобъединения Удмуртии



Предел давления

Удаленная работа, фриланс, самозанятые... Эти и другие формы занятости получили распространение в последний год. И они точно так же, как и те трудовые отношения, которые связаны с договорами гражданско-правового характера, расшатывают классическую занятость, традиционное рабочее место. Это мы еще автоматизацию производства не вспоминали! Конечно, если профсоюзы воспринимают возникшие форматы трудовых отношений в штыки — это можно понять: работник формально переводится чуть ли не в «представителя свободных профессий», работающего по вызову и не испытывающего «уверенности в завтрашнем дне». А что работодатель? Формально — вроде бы новые формы занятости играют за него. Возможность сэкономить на социальных выплатах, на налогах, на рабочем месте, свобода от обязательств или их радикальное сокращение...

Однако мне кажется, что это выигрыш тактический. Просто потому что в перспективе — падение доходов работника, лишение его будущего. И это шаги к пауперизации, то есть к обнищанию населения, что не впервые возникает в человеческом обществе и оканчивается одним и тем же — социальным взрывом разной мощности. Конечно, способы манипулирования сознанием проредели большую эволюцию. Но даже они не отменяют банальности физики: высокий уровень давления в замкнутом пространстве вызывает взрыв. И те примеры, когда самые умные участники списка «Форбс» начинают ратовать за более высокие налоги для самих себя, показывают: «ниточка срывается, веревочка обрывается».

Александр ШЕРШУКОВ

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

«Профсоюзный журнал»
№ 3 (49), 2021 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
Павел Осипов, 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 № ФС77-70529 от 10 июля 2017 года

Подписной индекс:

Каталог «Почта России» ПА543
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 1650 экз.
Заказ № 3675

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

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

РЕГИОН, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

В родниковом краю профработа бьет ключом
Интервью с главой профсоюзного объединения
Удмуртии Сергеем Шерстобитом.



стр. 4

РЕПОРТАЖ

Химия соцпартнерства
Репортаж с крупнейшего предприятия
Новгородской области — ПАО «Акрон».



стр. 16

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

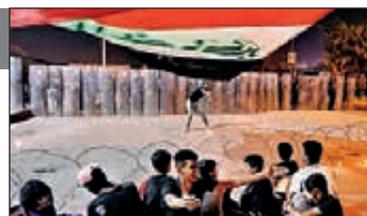
**Гай Райдер, генеральный директор
Международной организации труда**
Интервью для «Профсоюзного журнала».



стр. 28

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

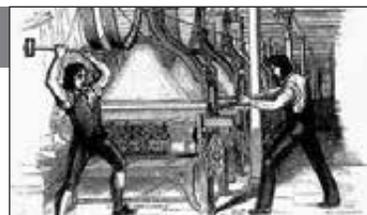
Кровь и нефть у Тигра и Евфрата
Становление профсоюзов в Ираке —
годы выживания в подполье и непростая
современность.



стр. 34

ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ

Король Лудд с «верзилой Энохом»
История борьбы с техническим прогрессом
во всем его разнообразии: от ткацких станков
до искусственного интеллекта.



стр. 46

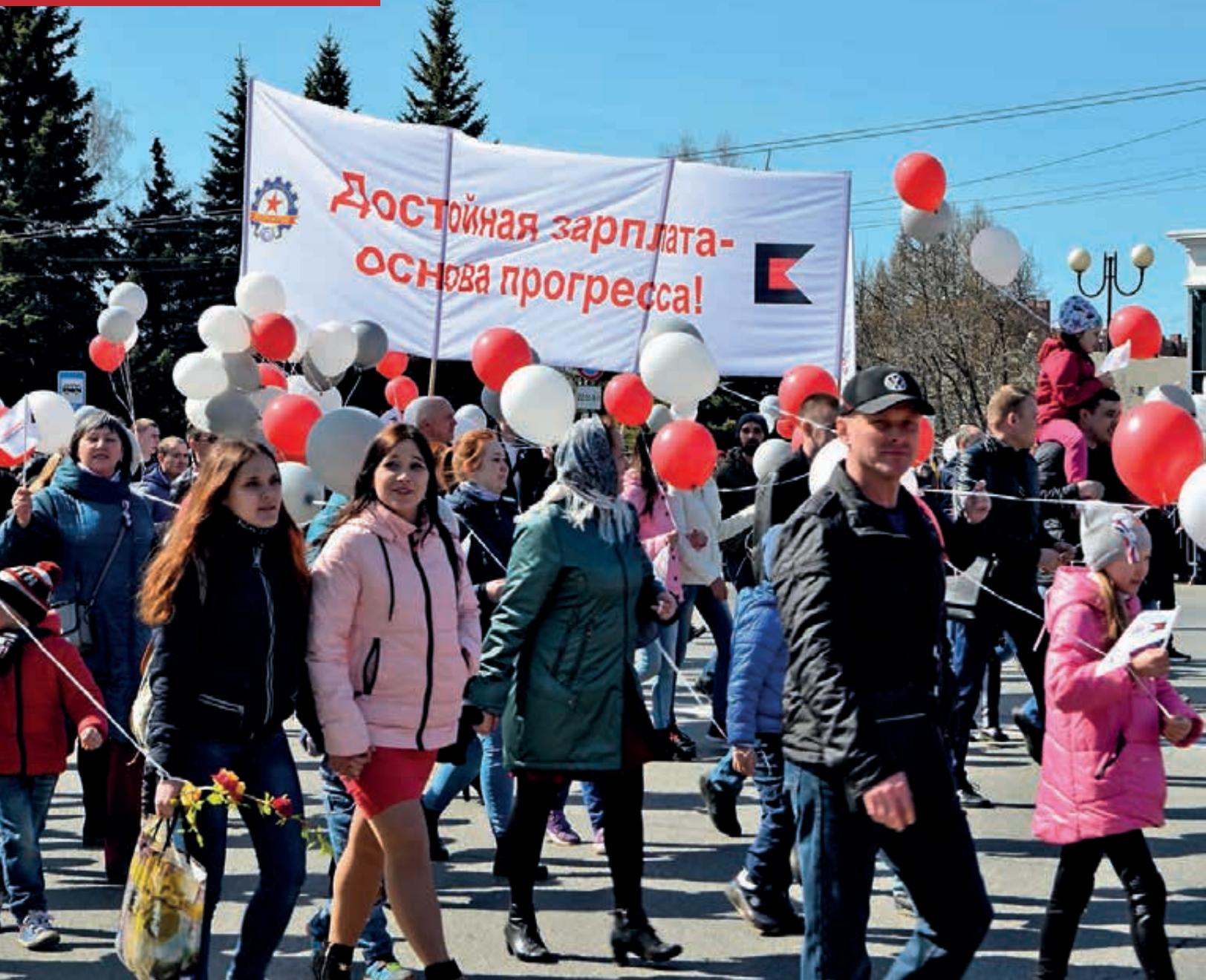


Председатель Федерации профсоюзов Удмуртской Республики Сергей ШЕРСТОБИТ имеет богатый профессиональный опыт: рабочий, инженер, чиновник, профсоюзный деятель. Соответственно, о работе своей организации может судить с разных сторон. Чем и воспользовался «Профсоюзный журнал», поговорив с профлидером о насущных проблемах трудящихся, о местной промышленности, взаимодействии с региональными властями и достижениях профъединения.

В родниковом краю профработа бьет КЛЮЧОМ

Интервью с главой профобъединения Удмуртии





КТО МЫ ЕСТЬ?

— Сергей Викторович, о многих регионах России нечасто можно услышать в федеральных новостях. Давайте восполним этот пробел в отношении Удмуртии хотя бы в журнальном формате. Расскажите, пожалуйста, в нескольких словах, что такое для вас Удмуртия и люди, которые живут рядом с вами? И, возвращаясь к началу, какие новости о регионе вас волнуют?

— Я, к слову, родился вообще-то в Костромской области. Но уже с раннего детства оказался в географическом сердце России — Удмуртии. Здесь рос, учился, встретил будущую супругу, начал трудовой путь. Поэто-

му смело могу сказать, что Родниковый край — моя настоящая малая Родина.

Вы правы, за пределами нашей республики часто встречаю людей, которые мало слышали об Удмуртии. Но когда называю им автомат Калашникова, автомобиль «Москвич-412», магнитофоны «ИЖ», мотоцикл «ИЖ Планета», охотничьи ружья — все как один отвечают, что знают наши бренды. И еще много других — от конфет до зенитно-ракетных комплексов. Это значит, что республика вносит значительный вклад в развитие страны — в ее обороноспособность, продовольственную безопасность, интеллектуальный потенциал.

А люди, живущие в регионе, — они и есть наше главное богатство! Трудолюбивый, спокойный многонациональный народ, каждый человек по-своему талантливый. Эти люди заслуживают, чтобы в Удмуртии были созданы все условия для достойной работы и комфортной жизни.

— Какое промышленное производство представляют членские организации Федерации профсоюзов Удмуртской Республики? Какие предприятия вы назвали бы в числе основных для региона? Независимо от того, насколько успешно действуют на них профсоюзные организации.



Председатель Федерации профсоюзов Удмуртской Республики Сергей Шерстобит в своем рабочем кабинете. Слева: участники первомайской демонстрации 2017 года требовали повышения зарплат.

— Основные отрасли у нас — оборонная промышленность, автопроизводство, металлургия, деревообработка. Перечислять предприятия можно долго, назову некоторые: Воткинский завод, Концерн «Калашников», Ижевский механический завод, «ИжАвто», Ижевский электромеханический завод «Купол», «Ижсталь», Сарапульский электрогенераторный завод, «Элеконд», Сарапульский радиозавод.

— **Есть ли какие-то проблемы системного характера, которые мешали бы профсоюзам развиваться на этих предприятиях? Если есть, опишите, пожалуйста, эти проблемы и возможные пути их решения.**

— На всех крупных промышленных предприятиях Удмуртии действуют профсоюзные организации. На предприятиях с высоким уровнем профсоюзного членства достаточно стабильный кадровый состав, показатели текучести кадров невысокие, рабочим высокой квалификации выплачиваются достойные зарплаты. Это все положительно влияет на престиж рабочих профессий.

Но необходимо разрабатывать и внедрять меры для сохранения имеющегося кадрового потенциала и развития квалификации сотрудников. Бывает так, что работодатели не могут найти и привлечь высококвалифицированных рабочих, инженеров на ва-

кантные должности. Выпускники же уезжают в другие регионы либо берутся за более высокооплачиваемую работу не по специальности. Антипример — строительная отрасль, в которой прекратили существование все профсоюзные организации.

КТО Я ЕСТЬ?

— **Думается, не слишком уж ошибочно предположить, что профсоюзы со строек выживает система, при которой выгоднее нанимать трудовых мигрантов. А есть ли, на ваш взгляд, проблема с «мигрантами» из руководящего звена? Не только в сфере строительства, конечно.**



*Активисты первичной профсоюзной организации «Концерн “Калашников”» Российского профсоюза работников промышленности на первомайской демонстрации в Ижевске, 2016 год.
Слева: на выездном совещании председателей профкомов промышленных предприятий на Ижевском механическом заводе, 2018 год.*

— Можно сказать, что есть. Да, скажем прямо: действующая сегодня система привлечения управленческих кадров на промышленных предприятиях негативно сказывается на развитии профсоюзов. Это когда руководство организациями и направлениями отдано «приезжим» кадрам. Они же, в свою очередь, назначают на должности специалистов тоже людей из других регионов — в ущерб трудовым ресурсам Удмуртии.

Приезжие и часто меняющиеся топ-менеджеры не заинтересованы во взаимодействии с профсоюзной стороной. Скорее, настроены скептически по отношению к профсоюзам. Они просто не понимают, зачем нужна на предприятии профсоюзная первичка. Как



На выездном совещании председателей профкомов промышленных предприятий в ОАО «Ижсталь», 2016 год.

итог, там наблюдается слабая связь между трудовым коллективом и работодателем, использующим исключительно административный ресурс.

— **К слову, об административном ресурсе. Или, скорее, по касательной. Вы же сами в свое время совершили «трудо-вую миграцию» — из чиновников в профсоюзники. Сначала инженер-механик с внушительным производственным стажем, в том числе на руководящих должностях. А потом несколько лет вы работали в Госкомтруде Удмуртии. Что заставило вас в итоге перейти на профсоюзную работу?**

— Люблю работать с людьми, решать их проблемы, тут ничего не поделаешь. Годный инженер или чиновник занимаются, кстати, ровно тем же самым. Я это понял с тех времен, когда был первым секретарем Ленинского РК ВЛКСМ Ижевска. Следующие 10 лет жизни были связаны с металлургическим производством, где я начал с рабочего и закончил начальником адъюстажа

(участок прокатного цеха, где продукт производства проходит конечную обработку и приводится в товарный вид. — П.О.).

В Госкомтруд Удмуртии я пришел в 1998 году и проработал там 8 лет. Моя работа на государственной службе была тоже интересной, но когда мне поступило предложение снова вернуться к «более живой» работе — согласился. И вот уже 15 лет моя жизнь неразрывно связана с Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики.

— **Еще немного о вас. Госкомтруд — поясним для читателей — это не подразделение Роструда, а самостоятельное региональное министерство. Так вот, когда вы были чиновником, приходилось ли вам как-то взаимодействовать с профсоюзами? Какие конфликты случались в то время наиболее часто? И изменилось ли что-то в этом плане теперь, когда вы возглавляете профобъединение?**

— В Госкомтруде я занимался охраной труда, в том числе расследованием несчастных случаев на про-

изводстве. Мы в составе комиссий работали вместе по этим вопросам с представителями профсоюзов. Потом, когда я стал заместителем министра, курировал вопросы социального партнерства. Поэтому эти важные направления профсоюзной работы я знаю с практической стороны.

Что касается конфликтов, то в начале двухтысячных годов были проблемы с задержкой заработной платы в промышленности, да и в других отраслях экономики тоже. Наверное, это были самые частые и самые сложные вопросы. Сейчас задержек зарплаты в организациях, где есть наши профсоюзные структуры, практически нет. На первый план выходят проблемы достойного размера заработной платы работников и сохранения рабочих мест.

— **Но, кстати, будучи чиновником, вы наверняка общались с коллегами из подобных структур в других регионах и, конечно же, до сих пор общаетесь как минимум в Удмуртии. Существует ли, на ваш взгляд, какое-то системное противодействие государственных органов**



На встрече профактива Удмуртии с заместителем председателя ФНПР, депутатом Госдумы РФ А.К. Исаевым, февраль 2021 года.
На фото справа: первичка предприятия ОАО «Ижсталь» на первомайской демонстрации.

профсоюзам как таковым? Или давайте уж поставим вопрос ребром: ведет ли в целом государство игру на стороне работодателей?

— Мы постоянно на связи с коллегами из других регионов, и могу сказать, что далеко не везде социальное партнерство существует не на словах, а на деле. Хотя цель сделать жизнь граждан лучше все понимают и одобряют. Однако — то ли мы думаем про разных людей, то ли средства достижения цели у нас разные.

По поводу противодействия государственных органов профсоюзам думаю, что в большей степени это нежелание взаимодействовать, чем противодействие. Сказать, что госорганы играют на стороне работодателей, тоже нельзя. Тем не менее на словах все красиво, а на деле выглядит иначе. Например, введение драконовского регионального налога на недвижимость по кадастровой стоимости — это путь к разорению бизнеса, шаг к очередному переделу собственности. Когда бизнес заведомо ставится на грань выживания, ни о

каком повышении зарплаты работникам, решении других социальных вопросов не может идти и речи. Тупиковая ситуация.

А ПАРТНЕРЫ — КТО?

— Как бы то ни было, в каждом регионе работает местная трехсторонняя комиссия. Профсоюзная пресса на федеральном уровне регулярно пишет о спорах, происходящих в Доме правительства по самым разным поводам. Есть ли в удмуртской «трехсторонке» горячие темы, по поводу которых ломаются копья соцпартнеров?

— Пожалуй, самыми горячими за последние годы были вопросы поднятия пенсионного возраста, отставания роста зарплаты от роста цен, попытка сократить льготы по коммунальным платежам сельским педагогам. А также проблемы с обеспечением школами и детскими садами жителей столицы региона, точечная застройка существующих жилых районов, усугубляющая недоступность социальной инфраструктуры. Попытка пере-

дать в концессию республиканский онкологический диспансер. И создание в регионе Центра профпатологии для проведения периодических медицинских осмотров. Резкое повышение тарифов на проезд в общественном транспорте... Горячих тем, в общем, много, есть над чем работать.

Но нельзя не отметить наше взаимодействие по вопросу спасения завода «Буммаш». Общая заинтересованность профсоюзов, работодателя и республиканского правительства в продолжении работы предприятия позволила сохранить завод и коллектив — 760 человек из 860. Надо отдать должное главе региона **Александру Бречалову**, который лично «разруливал» эту сложную ситуацию.

ДУМАЕМ ДУМУ?

— Как вы считаете, помогло бы профсоюзному движению официальное представительство в федеральной думе или в вашем региональном заксобрании? На местном уровне вряд ли оно было бы большим, учитывая текущие политиче-



ские реалии, но вопрос, скорее, о том, что один ли в поле не воин. Или, может быть, насущные для профсоюзов вопросы удастся решать и без участия регионального парламента? Или же, возможно, наоборот — представители профсоюзов в вашем регионе являются еще и законодателями и активно отстаивают позиции работников?

— Считаю, что представительство профсоюзов в законодательных органах всех уровней на пользу нашей работе. Например, заместитель председателя ФНПР **Андрей Исаев** избран депутатом Государственной думы от Удмуртской Республики и Пермского края. За последние четыре с половиной года мы провели несколько встреч с профсоюзным активом республики с его участием, где в жарких спорах обсуждались проблемы на уровне страны, региона, профсоюзов. Интересные предложения становятся в дальнейшем законодательными инициативами.

На уровне республики мы взаимодействуем с Государственным Советом Удмуртской Республики, высту-

паем на парламентских слушаниях по бюджету, обращаемся в Думу по другим важным вопросам. Бывший председатель ППО «Ижсталь» **Алексей Чернов** сейчас является депутатом регионального Госсвета и возглавляет постоянную комиссию по труду, социальной политике и делам ветеранов. В свое время председатель удмуртской региональной организации Роспрофпрома **Григорий Черных** также был депутатом Госсвета республики. Председатель ППО ОАО «ИЭМЗ «Купол»» **Антон Городилов** — депутат гордумы Ижевска, а зампред ППО «Воткинский завод» **Денис Демченко** — депутат гордумы Воткинска. Председатели координационных советов городов и районов республики периодически избираются депутатами представительных органов муниципальных образований.

— В продолжение темы взаимодействия с властями. Вы состояли в региональной Общественной палате — что это дало лично вам и Федерации профсоюзов Удмуртской Республики? Есть ли приме-

ры, когда конкретные, насущные для профсоюзов вопросы были решены через этот орган?

— Я был членом Общественной палаты Удмуртской Республики два созыва. На пленарных заседаниях выступал по вопросам зарплаты, оздоровления детей и работающего населения, по проблемам в ЖКХ. К сожалению, решения этого и других совещательных органов носят рекомендательный характер. Мнение же можно принять к сведению и тем ограничиться. Пользой от членства в Общественной палате я считаю возможность разъяснить позицию профсоюзов по обсуждаемым вопросам на этой площадке.

НОВОСТИ СЛЫШАЛИ?

— Выше мы говорили о присутствии Удмуртии в новостном поле. Вот что выдает интернет по запросу «Удмуртия новости» (по состоянию на начало января 2021 года): республика — один из лидеров по стабилизации цен на ключевые продукты в Приволжском феде-



ральном округе. Действительно ли у вас такая напряженка с ценами? (Понятно, что новость была связана с соответствующим распоряжением президента, и там речь шла обо всей стране.) И делается ли социальными партнерами что-то, чтобы повысить зарплаты в регионе, вместо того чтобы ограничивать цены?

— Правительство республики действительно работает над вопросом стабилизации цен на продукты питания. И — действительно, как нам представляется. Заключены соглашения почти с 70% торговых сетей по сдерживанию цен на сахар, растительное масло и другие самые необходимые продукты. А вообще, с гордостью хочу сказать, что у нас в республике произ-

водятся высококачественные молочные, мясные, кондитерские продукты, которые пользуются спросом не только внутри региона, но и за его пределами.

С вопросом о ценах на продукты еще идет рука об руку, конечно, вопрос о доходах граждан. И вот, например, что касается индексации заработной платы — это закреплено как в республиканском трехстороннем соглашении, так и непосредственно в коллективных договорах. На предприятиях, обеспеченных государственными заказами, уровень заработной платы квалифицированных специалистов достойный.

Но в других организациях все намного сложнее, будем говорить честно и прямо. Тем не менее в целом по-

нимание необходимости повышать зарплату сообразно росту цен в республике имеется. И — реализуется в большинстве организаций, где есть профсоюзы. В этом вопросе нашу позицию разделяет, к слову, и республиканская Государственная инспекция труда. Которая, напомню, имеет полномочия привлечь работодателей к ответственности.

— **Еще из новостей: Удмуртия перевыполнила план на 2020 год по жилищному строительству на 5,6%. Как вы считаете, есть от этого факта польза рядовому удмуртскому работнику? Насколько доступна в регионе та же ипотека? Может быть, какие-то профсоюзы добились выполнения специаль-**



Молодежь активно вовлекается в профсоюзные дела и участвует не только в официальных мероприятиях, но и в озеленении города. Слева: бортпроводницы региональной компании «Ижавиа» украсили собой первомайское шествие.

ных жилищных программ? Если пока еще нет, то насколько перспективны подобные планы в вашем регионе?

— Да, в республике действует ряд программ по предоставлению льготной ипотеки различным категориям граждан. Причем программы представлены не только известными банками, но и структурами регионального уровня. Заключено соглашение между правительством и Ипотечной корпорацией Удмуртской Республики, благодаря чему ставка снижена до 2,9%, что является одним из лучших предложений на рынке.

Помимо этого на ряде крупных промышленных предприятий достигнуты договоренности о содействии в

решении жилищных проблем — путем частичной компенсации оплаты за наем жилья иногородним специалистам, предоставления льготного кредитования при покупке жилья молодыми семьями — работниками предприятия.

— На сайте вашего профобъединения в разделе «Контакты» бросается в глаза номер телефона столовой. Признаться, нигде раньше такого не видел. Это какое-то подразделение стратегической важности для ФПУР?

— Я думаю, что хороший обед для всех немаловажен. Ну а если серьезно, мы уделяем большое внимание развитию материальной базы объектов профсоюзной собственности.

Хорошая столовая — это часть инфраструктуры здания Дома союзов. Федерация, наши членские организации, Учебный центр профсоюзов постоянно используют актовый и малые залы для своей работы. Вопросы организации питания участников мероприятий возникают постоянно и решаются напрямую с администрацией столовой. Так что номер телефона столовой в справочник занесен для удобства в работе.

С КЕМ МЫ, МАСТЕРА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ?

— Да, насчет мероприятий и еды: многие профсоюзные встречи проводятся именно по молодеж-



Торжественное возложение цветов в Ижевске в День оружейника к столетию Михаила Калашникова с участием председателя ФНПР Михаила Шмакова и главы Удмуртии Александра Бречалова.

На фото справа: аппарат Удмуртского республиканского союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Удмуртской Республики».

ной линии. А свежая кровь голодна не только в прямом смысле, но и в политическом — даже если иметь в виду только профсоюзную политику. Как по-вашему, насколько по-настоящему молодежной может быть политика старших профсоюзных товарищей? И могут ли молодые люди выстраивать ее сами для себя? Как это происходит в Федерации профсоюзов Удмуртской Республики?

— Одним из приоритетных направлений в деятельности профсоюзов является реализация молодежной политики. Сейчас мы как никогда понимаем, что необходимо разрабатывать новые формы взаимодействия, направленные на вовлечение молодежи в коллективные действия. И что необходимо способствовать внедрению в каждой профсоюзной организации современных информационных методов и ресурсов, обеспечивающих информированность трудящихся о деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов молодежи. Мы готовим и предлагаем кандидатов из молодежного актива для избрания на ру-

ководящие должности коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней.

Будущее строится нашими молодыми профактивистами уже сейчас. Надо перестать воспринимать молодежь только как творческий ресурс. Мы привлекаем наших ребят к разработке учебных программ, в том числе используя возможности нашего Учебного центра профсоюзов. Члены молодежных советов участвуют в законотворческой деятельности по вопросам молодежи.

Где в этой системе старшие товарищи? Непосредственно рядом с молодежью. Не «под» ней, не «над», а именно рядом — для баланса и помощи. Молодые люди активны и деятельны, но без совета старших не обойтись.

— Чем ваши коллеги из отраслевых профсоюзов привлекают в свои ряды молодежь? Может быть, у самой ФПОР есть специальные программы?

— Привлекать современную молодежь стоит, прежде всего, гарантиями. Молодые люди работают и хотят стабильную достойную зарплату,

чтобы дети ходили в сады и школы. Молодежь хочет трудиться и развиваться. И кто, как не профсоюз, поможет в этом? В республиканском трехстороннем соглашении между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и правительством республики на 2019–2021 годы отдельный раздел посвящен работе с молодежью. Целый раздел — в котором три стороны взяли на себя обязательства по поддержке молодых в трудовой, жилищной, спортивной и других сферах.

В коллективных договорах, в большинстве отраслевых и ряде территориальных соглашений также есть молодежные разделы. Спектр включаемых в них вопросов неуклонно растет, но основными по-прежнему остаются вопросы заработной платы, жилья, занятости, предоставления дополнительных гарантий. Большинство молодых людей, проживающих в нашей республике, могут рассчитывать в среднем на зарплату до 25 тысяч рублей. Большое значение для материальной поддержки молодых работников



имеет включение в отраслевые соглашения и коллективные договоры обязательств по повышению заработной платы и предоставлению молодым специалистам дополнительных гарантий.

Несмотря на непростую экономическую ситуацию, большинство профорганизаций республики смогли сохранить в коллективных договорах достигнутые гарантии. Это касается социально-экономической поддержки молодых работников, обучения и повышения квалификации, наставничества, установления доплат к заработной плате, оздоровления, обеспечения жильем, организации различных культурно-спортивных мероприятий.

УСТАВ ПРИНИМАЛИ? А ЧИТАЛИ?

— На прошедшем в декабре съезде ФНПР были внесены некоторые существенные поправки в устав организации. Они касаются оргдисциплины. А на предыдущем съезде были приняты решения — не в первый раз — еще и по дисциплине финансовой. Как

вы относитесь к принятым решениям по укреплению «профсоюзной вертикали»? И что по этому поводу думают ваши коллеги из республиканских комитетов и их первичек?

— Последние поправки к уставу ФНПР я поддержал на стадии их разработки — как член исполкома и как делегат съезда. Считаю, что принятые решения надо выполнять. Мы зачастую сетуем на необязательность наших социальных партнеров — и в то же время сами внутри профсоюзного сообщества пытаемся уклониться от принятых решений. Например, укрупнение профсоюзов. Оно с каждым годом становится все более необходимым. Однако кроме оборонщиков, машиностроителей и текстильщиков на уровне центральных комитетов никто из немногочисленных отраслевых профсоюзов так и не может набраться мужества для принятия непростого, но необходимого решения.

Объединение «удельных княжеств» существенно снимет напряженность в вопросе нехватки профсоюзных финансов. На мой взгляд, этот вопрос перспективнее прорабатывать

на уровне первичных профорганизаций, поскольку на них лежит основная финансовая нагрузка по содержанию всех профсоюзных структур. На уровне территории мы могли бы оказывать содействие в этом вопросе.

Есть проблемы в выстраивании взаимоотношений между «отраслевиками» и «территориями». Например, обязательность вхождения на правах членства в состав ТООПов первичных профсоюзных организаций или иных структурных организаций профсоюзов — членских организаций ФНПР. Эта норма Устава ФНПР не находит своего закрепления в Уставах отраслевых профсоюзов. Зачастую на это ссылаются не входящие в территориальные профобъединения структурные подразделения отраслевых профсоюзов.

Вот сейчас, кстати, ФНПР объявила нынешний год Годом организационного и кадрового укрепления профсоюзов. И было бы очень хорошо, если бы в этот самый год проблемы, о которых мы с вами говорили выше, были решены.

Павел ОСИПОВ

Химия соцпартнерства

ПАО «Акрон»: лояльность и поддержка работников

ПАО «Акрон» — один из крупнейших игроков на рынке минеральных удобрений в России и мире: около 4,4 млн тонн продукции за прошлый год (считая только сами удобрения). Как и множество наших промышленных предприятий, оно ведет свою историю с середины прошлого века. При этом на сайте компании утверждается, что даже в 1990-е она развивалась. В то же время профсоюзному сообществу страны известна успешность первичной профсоюзной организации «Акрона», которая, как и само предприятие, не перестает развиваться. О том, какие условия для рабочих создают социальные партнеры и почему первичка остается компаньоном успешной компании, — в репортаже «Профсоюзного журнала».





ОТ ВОКЗАЛА ДО РАССВЕТА

Ранним февральским утром из полупустого вагона на перрон вывалились два сонных человека. Один повыше и с черной сумкой через пле-

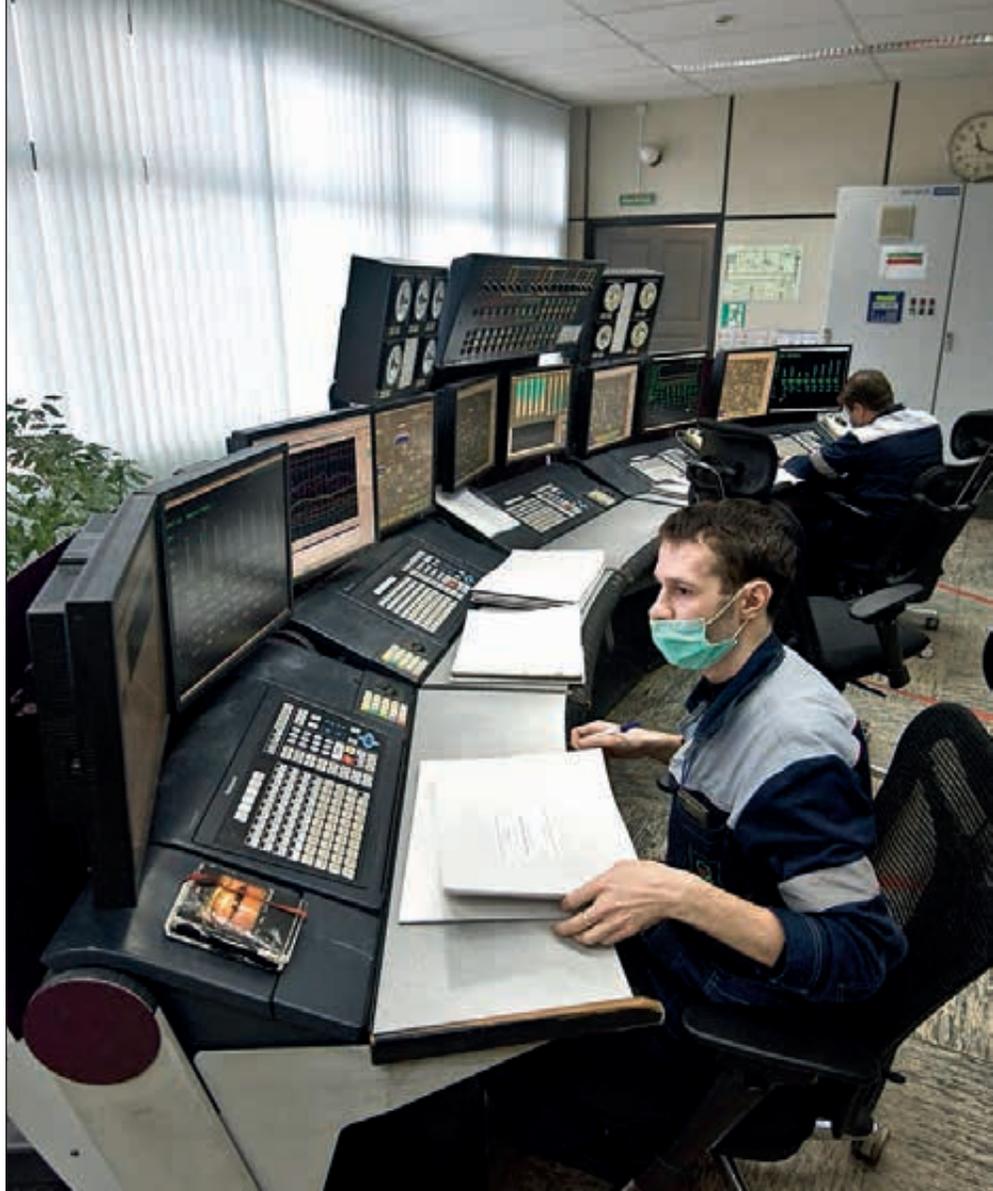
чо. Другой, как сказал бы, наверное, Зоценко, наоборот — щетинистый и в шапке. Объединяли их, однако, не только вагон и заспанность, но и место работы — «Профсоюзный журнал», как вы уже, надо полагать, догадались. Из холода и темноты выделялся только красивый белокаменный вокзал Великого Новгорода — постройка XIX века.

А еще — зазвучал телефонный звонок, и среднего роста человек с мобильником у уха и безмятежно непокрытой головой бодрым шагом приближался к нам. И когда **Станислав Мельников** (на фото), председатель профкома ПАО «Акрон», улыбнулся, поздоровался и повел нас к машине, мы и сами взбодрились. Этого заряда хватило по крайней мере до позднего вечера и обратного поезда в Москву. Но обо всем по порядку.

«История нашей профсоюзной организации берет свой отсчет мо-

розным утром 16 декабря 1963 года. В тот день 18 работников возводимого Новгородского химического комбината, прямо на строительной площадке, провели свое организационное собрание и избрали первый состав заводского комитета», — говорится на сайте первички ПАО «Акрон». Ничего не напоминает? Зима, морозное утро... Тем не менее сейчас на дворе уже 2021-й, и Мельников везет нас не на строительную площадку, а в городское представительство первички. (Помещения профкома есть и на самом предприятии, просто, если ты не на смене, удобней заглянуть на улицу Попова, 16.)

Население Великого Новгорода — 225 тысяч — располагает сейчас городской территорией площадью порядка 90 кв. км. Поэтому не будет таким уж большим отступлением от истины, если сказать, что офис первички «Акрона» находится недалеко



На каждом операторе пульта управления, не говоря о начальнике смены, лежит огромная ответственность — несмотря на надежную систему блокировок аварийных факторов.

от центра города. Попив чаю, выходим на крыльцо, под самую заметную вывеску в округе: «Росхимпрофсоюз. Первичная профсоюзная организация ПАО «Акрон»».

Прямо через дорогу — детский садик. Мама и бабушки ведут детей за руки, везут на санках. Папы тоже попадают, но в основном за рулем машин. Правда, припарковаться вроде особо и негде. Зато через не самую широкую в городе улицу, выходя из железной калитки садика, дети из дошкольных групп наверняка уже могут прочесть вывеску акроновского профсоюза. Тоже, знаете ли, элемент профвоспитания, выходит...

Сам профком состоит из восьми человек (примерно на шесть с половиной тысяч членов профсоюза): председатель, два зама, главбух, кассир, секретарь, а также администратор и заведующий профсоюзной библиотекой. В случае крупнейшей первички

области это может говорить только об организационной эффективности. Хотя, конечно, профактив не ограничивается этими людьми: по несколько человек есть в каждом подразделении предприятия, не говоря уже о членах профсоюза в целом — работа, как ни крути, делается общая.

Помещение первички «Акрона» отличается от многих схожих по функции: по размерам и отделке оно вполне могло бы использоваться для представительства крупной туристической фирмы, или какой-нибудь политической партии, или для частного детского садика. Но здесь — профсоюз (у детей садик, как мы уже знаем, есть государственный). А о том, что хозяйева тут — члены Росхимпрофсоюза, говорят и спортивные награды за стеклом витрины, и всевозможные грамоты от ЦК, и статуэтки премии «Профсоюзный Авангард», полученные на нескольких конкурсах цен-

тральной профсоюзной газеты «Солидарность». Кажется, о том же сказали бы в первую очередь и рыбки здешнего аквариума. Если бы могли.

Ну, а мы, вдоволь напившись чаю и разморозив таким образом собственный дар речи, направились наконец на производство. Благо, как говорится, светало.

БЕЗОПАСНОСТЬ И КУЛИНАРИЯ

...Спустя несколько часов Станиславу Мельникову звонят из администрации предприятия. Дружелюбный, но строгий голос сообщает: «Станислав Геннадьевич, а я тебе ругаться звоню... У тебя же были корреспонденты на площадке — а техника безопасности где?!» Мельников, смеясь, успокаивает: «Да прошли, прошли. Первым же делом прошли инструктаж — и в журнале расписались!»



Трубопровод, по которому проходит газ, на первый взгляд похож на лабиринт в детском журнале. На самом деле все куда серьезней. На фото справа: начинал «Акрон» в 1970-е на новейшем японском оборудовании — и до сих пор идет в ногу со временем.

Почему на «Акроне» потенциально опасное производство

ПАО «Акрон» — один из крупнейших в мире производителей минеральных удобрений. Это сложное химическое производство. Вспомните из школьной программы (а то и из дворового детства) такие слова, как «аммиак», «селитра», «карбамид», «метанол», «формалин», «азот». Все это используется предприятиями ПАО (в Великом Новгороде тоже) в огромных количествах. Непосредственно при производстве удобрений устраиваются химические реакции, включая сложные. При этом постоянно действует сложная система подачи и горения природного газа, а также выведения отходов производства. Несмотря на строгую и современную систему контроля безопасности, ни одно ответственное предприятие, в том числе и «Акрон», не поживает на лаврах. Наоборот, все стремятся постоянно развивать эту систему у себя.

«На нашем производстве основными опасными и вредными факторами являются: вредные химические вещества, применяемые и получаемые на предприятии, высокое напряжение, высокое давление, высокие температуры, горючие жидкости, вращающиеся части машин и механизмов, повышенный уровень шума и вибрации», — из инструктажа по технике безопасности ПАО «Акрон».

Помирившись (хотя и не ругались), прощаются «до встречи». А предпрофкома, между тем, абсолютно прав: как только ваша нога впервые переступает порог ПАО «Акрон», вас ведут на инструктаж по технике безопасности, как это было и с нами. И проводил его в своем кабинете сам руководитель службы охраны труда **Михаил Иванов**.

«Если вы прибыли к нам с ознакомительным визитом, в командировку или устраиваетесь на работу, вы обязаны получить пропуск», — говорится в специальном видеоролике, который включил для нас на компьютере Иванов.

Да, тут заметим для скептиков: Михаил Иванов вовсе не устранился от процесса обучения гостей, нажав на кнопку видеоплеера. Он смотрел ролик вместе с нами, а потом вкратце повторил основные тезисы и уточнил у нас, есть ли вопросы. Вопросов не было: все объяснили предельно доходчиво.



Настолько же доходчив был и мотив, по которому (согласно всеобщему правилу) нам с напарником вручили средства индивидуальной защиты — в том числе так называемый «Самоспасатель». Ведь на всяком промышленном производстве, особенно таком большом, как «Акрон», полностью исключить форс-мажоры нельзя. И вот такой «Самоспасатель» (их множество видов и марок) в нашем случае был призван спасти каждого от задымления или выброса вредных веществ.

Но достать из специальной сумки желтый, плотно прилегающий к шее колпак с фильтром нам, слава богу, случая не представилось. Значит, безопасность на «Акроне» на высшем уровне. Просто потому, что, перефразируя классика, «безопасность не бывает второй свежести».

Впрочем, знающие люди поправят: инструктаж по технике безопасности вы будете проходить далеко не

единожды: каждый раз, будучи в той же командировке, а также регулярно, если даже вы сотрудник предприятия и знаете предмет наизусть. К этому для работников добавляется стажировка и «проверка знаний».

А вот, кстати, еще из инструктажа: «Принимать пищу можно в столовых или в специально оборудованных помещениях». Ну, мы, собственно, в столовую как раз и направились... Вернее, в одну из пяти, которые работают на участках новгородского «Акрона». Здесь главное — суметь избежать банальностей, примерно как мы попытались сделать это с описанием помещения профкома выше (вот бы еще и «лучше, сильнее»...). Ну да: просторно, светло и чисто — а что, разве в столовых должно быть как-то по-другому? И все-таки свои «плюшки» тут есть. И профком имеет к ним прямое отношение.

Пока зав. производством столовой № 1 **Наталья Николенко** (она

же — глава цеховой профорганизации), устав бороться с нашей настойчивостью, все-таки облекает фотографа «Профсоюзного журнала» в спецодежду для работников столовой, я осматриваюсь в самом зале. Пара десятков столиков — стулья за ними расставлены наискосок по разным сторонам, согласно «противовирусным» рекомендациям. Освежающий зимний вид из больших окон, художественная роспись на исторические для Новгорода темы по стенам.

За одним из столиков, ближе к входу, стульев нет. Зато — есть средних размеров картонная коробочка. Больше почтовой бандероли, но меньше «черного ящика» из «Поля чудес». Или, скорее, из «Что? Где? Когда?», потому что благодаря этой коробочке можно в этом «гастрономическом казино» получить ту еду, которую ты сам предложишь сделать. То есть — в соответствии с каноном телеигры — «собственным умом».



На «Акроне» расставлены электронные терминалы, с помощью которых каждый сотрудник может заказать себе еду в столовой. На фото справа: наверное, первыми будильник на смену заводят работники столовых «Акрона»: ранним утром у них уже почти все готово, и еда аккуратно расфасовывается по контейнерам.

— Комбинат питания делает блюдо дня. И тем, кто берет это блюдо на раздаче, дают анкету, — объясняет предпрофкома «Акрона» Станислав Мельников. — Так что люди имеют возможность высказать свое мнение по этому блюду дня. И если оно понравилось — оно попадает в основное меню. А «не пошло» — не попадает. Это происходит практически еженедельно. Здесь бывают и тематические дни: азиатской кухни, кавказской, еще какой-то. А вот на этих столиках выставлялись, например, продукты, которые работники столовой приносили с собой к праздникам типа «Дары осени». Они здесь украшали стол: приносили из дома тыквы, варенья, грибные заготовки. И вот здесь это все выставлялось, очень красиво. Столовые везде украшались. Были еще состязания между столовыми на лучшее оформление.

Первичка «Акрона», к слову, могла бы поучаствовать в конкурсе и другого оформления. Из беседы с Мельниковым выяснилось, что одно время сотрудников столовой переводили на

аутсорсинг. Но и тогда они сохранили членов профсоюза — многие ли профорганизации имеют такой успешный опыт? А три года назад эти сотрудники вернулись в штат «Акрона». Выходит, руководство предприятия признало опыт аутсорсинга не слишком удачным. Если так, профсоюзное сообщество может такой вывод только приветствовать.

В столовых «Акрона» работник может получить дотацию на суточное питание. Причем условия предельно просты: если электронная система учета показывает, что ты на работе, скидка автоматически твоя. Для работников, которые трудятся восьмичасовую смену, с 1 января дотация составляет 67 рублей с копейками, а для тех, у кого двенадцатичасовая смена, — чуть больше 100 рублей. Притом что, по примерным подсчетам «Профсоюзного журнала», вкусно и сытно поесть в столовой «Акрона» можно рублей за 200. Ну, может, чуть больше. Значит, возможная скидка — 30–50%. По мне, так довольно круто.



Но поесть нам довелось уже в другом месте и через несколько часов: нужно было осмотреть большое предприятие и профсоюзные объекты за один рабочий день.

«АКРОН»: МЕСТО ДЛЯ ГРАМОТНЫХ

— Вон тот — цех метанола. Дальше цеха аммиака, одинаковые: «второй аммиак», «третий» и новый «четвертый» агрегат. Первый цех построен в 1972 году... Вот пять колонн рядом — цех азотной кислоты. Сердце «Акрона» — производство аммиака. Это — сырье для производства азотной кислоты, минеральных удобрений. — Зампред профкома «Акрона» **Николай Буйницкий** подвел меня к окну на лестнице между этажами административного корпуса предприятия. И показывает слева направо на производственные цеха.

Нужно пояснить, что, несмотря на довольно близкое для журналиста знакомство с устройством промыш-



ленного производства (где только не побывал «Профсоюзный журнал!»), я чувствую себя на этих шестистах гектарах как рыбка с памятью в три секунды. (Как хорошо, что посторонним запрещено находиться на территории без сопровождающих! Точно заблудился бы.)

Другое дело Николай Николаевич, который работает на предприятии с 1981 года. Тут для него каждая заклепка как родная, даже если ее поставили только вчера. До 2006 года Буйницкий трудился на «Акроне» слесарем по КИПиА (контрольно-измерительные приборы и автоматика), потом инженером-электроником производства аммиака, а в 2009-м стал зампредом профкома, где теперь отвечает за охрану труда и кассу взаимопомощи. А также работает главным техинспектором труда Росхимпрофсоюза по Новгородской области и общественным инспектором местного Ростехнадзора.

Но это перечисление так, для иллюстрации, пусть и довольно поверхностной, опыта. Главное — именно

Николай Буйницкий провел нас по предприятию. И он же горячо настаивал, чтобы, отправляясь дальше, мы пообедали именно в заводской столовой. Мы были только за, но время было против нас, хотя голодать нас, конечно, не заставили. Но опять же — обо всем по порядку.

Заходим в помещение центрального пульта управления. Здесь несколько операторов смены и их начальник следят за экранами мониторов — у каждого своя зона ответственности. А общие показатели и статистика, важная для производства в целом и его безопасности, отображается на больших экранах под потолком и ближе к стене. Таким образом, каждый может видеть одновременно как непосредственно свой участок, так и всю картину целиком. Насколько можно с ходу понять дилетанту, в числе основных показателей — концентрация различных веществ, применяемых в производстве, а также температура и давление.

— Система блокировок тут очень серьезная. В случае если какая-то ава-

рийная ситуация — переводит процесс в безопасное положение, — объясняет Николай Буйницкий. — Раньше на ЦПУ работали операторы-универсалы, но сейчас такой специальности официально нет. Производство серьезное, и теперь это отдельно: аппаратчик конверсии, аппаратчик очистки, аппаратчик синтеза и так далее. И обслуживающий персонал — киповцы, слесари, электрики. Неграмотный человек просто не сможет здесь работать.

По утверждению Буйницкого, чтобы подготовить «простого» аппаратчика, уходит не один год. А более квалифицированного специалиста — и вовсе до десятка лет. Как добавляет начальник смены производства аммиака **Альберт Багдасаров**, высокая ответственность — на каждом рабочем месте. Спрашиваю, выливается ли эта ответственность в высокую зарплату.

— Думаю, что по меркам самого «Акрона» ребята получают немного больше, чем в других цехах. А по меркам всего Новгорода — значительно



В медицинском центре «Акрон» приветливая регистратура и, судя по количеству папок, лояльные учреждению пациенты. То есть любой работник ведь может пойти и в поликлинику по месту прописки. Но выбирает — по месту работы. Надо полагать, из-за качества лечения.

больше, — отвечает начальник смены. — А что? У нас в Новгороде почти ничего больше не работает. Основное — это «Акрон». Остальные заводы стоят. Работают, но не в таком масштабе, как у нас, это маленькие заводы. Взять полупроводниковый завод: в советское время на нем работало порядка 10 тысяч человек. Сейчас там большой торговый центр. Везде рынки сделали вместо заводов. Самый большой был «Волна», 10–11 тысяч работало, делали телекамеры. У нас на оборонку оставили какие-то участки, работают, у них зарплаты неплохие. Но там очень мало народу.

Помимо центрального пульта управления нам удалось побывать непосредственно на аммиачном производстве: проследить взглядом за километрами труб, оценить масштаб цехов и надежность японского оборудования, о котором уже говорилось. Его здесь можно увидеть до сих пор в большом количестве, притом что производство планомерно наращивает мощность. Не за счет одних «японцев», надо полагать.

В общем, мы, как говорится, не «шпионы», а «советские разведчики». Посоветую только: обязательно смотрите фотографии к этому репортажу. Множество труб, казалось бы, змеями переплетенных друг с другом. А присмотришься — и каждая знает свое место. Создается обманчивое, наверное, впечатление, что и маленький ребенок провел бы пальчиком по картинке от и до, как в детских книжках. В том смысле, что организация производства должна быть понятна, иначе никакой функциональности не будет. Впрочем, не буду дальше топить себя как полнейшего профана в глазах знающих людей. Смотрите фотографии — не пожалеете.

Единственно... Если (если!) подняться на паросборник высокого давления, а это высота примерно двадцати этажей, вам может открыться дивный вид не только на территорию «Акрона», но и на город и, кажется, чуть ли не на всю область. Да, облака здесь будут казаться искусственными, и так оно, по сути, и будет — столь-

ко производственного пара в одном месте. А цвет «облаков» будет сливаться с сероватым пейзажем на горизонте. Но сами вы, видя все это, будете частью одновременно и природы, и машины, и коллектива, который этой машиной управляет. (Вот бы такое увидеть...)

ЦЕХ «СПОРТИРОВКИ»

А пока, после основного производства, нас возвращают к профсоюзной жизни предприятия. Ни один член профсоюза (да и просто работник) не даст соврать: огромное внимание как профкомом, так и руководством «Акрона» уделяется спортивной жизни сотрудников. И здесь, прямо в административном здании, находится целый спортивный комплекс из нескольких помещений, который может посетить каждый работник — после смены ли, в обеденный перерыв ли.

Последнее, между прочим, представляется удивительным: ну, казалось бы, как можно тратить драго-



Санаторий-профилакторий «Акрон» тоже имеет отличную столовую. Но главная гордость, конечно же, новенькое, с иголки медицинское оборудование — руководство предприятия тут явно не скупится. Здесь, к слову, переболевшие ковидом работники «Акрона» успешно и быстро проходили реабилитацию.

ценное время перерыва на спорт, который вроде как отнимает силы? Но, как говорил академик Иван Павлов, «отдых — это перемена занятий». По крайней мере, многие на «Акроне» наверняка с ним согласны.

— Это популярно: смену отработали — и пошли. Некоторые даже ночью отработали — и идут утром заниматься, — подтверждает эту мысль **Сергей Кореляков**, инструктор-методист по физкультуре и спорту заводского спорткомплекса. — Такая разрядка получается.

И Сергей Иванович снова принимается за тренажеры.

— Раньше это был цех разделения воздуха. Теперь его уже нет. Старые машины, компрессоры убрали, а чтобы помещение не пропадало, решили сделать спорткомплекс, — объясняет Николай Буйницкий.

До этого я слышал от местных, что для некурящих на предприятии выделялся дополнительный день к отпуску. Спрашиваю: а у тех, кто занимается спортом, есть какие-то привилегии?

— Во-первых, спорт и сам по себе плюс. Во-вторых, у нас в период пандемии даже плату перестали брать за занятия в тренажерном зале, — говорит предпрофкома Станислав Мельников. — Раньше брали чисто символически — 70 рублей в час. С начала прошлого года сняли, занятия бесплатны.

Как поясняет инженер по организации, эксплуатации и ремонту спортивного комплекса **Александр Емельянов**, за неделю спорткомплекс на территории завода посещают больше 200 человек, в день — около 40. Помимо тренажерного зала, где мы находимся, над нами есть еще большой спортивный зал. Там теннисный корт и универсальная площадка — для волейбола, баскетбола и большого тенниса. Там же проходят занятия по оздоровительной гимнастике и микс-аэробике.

Станислав Мельников добавляет, что спортивное оборудование обновляется регулярно: «Вот сейчас будем менять эллиптический тренажер, кардиотренажер тоже заказали».

Еще до нашего приезда в Новгород предпрофкома говорил: «У нас такие спортобъекты, которых вы еще ни у одной первички не видели...» Честно — верилось слабо. Но это из-за невнимательности. Потому что некоторыми спортивными объектами профорганизация «Акрона» владеет в прямом смысле сама. Правда, на паях с Новгородским обкомом Росхимпрофсоюза, но такого лично я, надо признаться, до сих пор точно не видел. Разве что на уровне региональной федерации профсоюзов, хотя этим никого не удивишь. А тут...

— Это наша гордость, — без ложной скромности говорит Мельников, показывая на Новгородский областной Дворец спорта «Химик». — Это в то же время вложения профсоюза, средства мы бережем. Вот мы инвестировали в недвижимость — и она себя окупать будет. А еще для членов профсоюза и их детей 30-процентная скидка на бассейн.

Мельников сообщил нам, что из-за эпидемии ковида бассейн пять меся-



Спорт на «Акроне» — отдельная тема. Возникает даже ощущение, что в качестве спортивных объектов «соревнуются» между собой профком и администрация. Вверху: бассейн Дворца спорта «Химик», внизу: тренажерный зал в административном корпусе «Акрона».



цев был закрыт, и это дало возможность сделать в нем капитальный ремонт: «Вот мы целиком всю плитку сняли. Крышу сделали...»

Особую гордость за «Химик» испытывает его гендиректор **Зайнутдин Раджабов** (он же — заслуженный работник физической культуры России). Он показывает нам оба бассейна — для детей до семи лет и для детей постарше и взрослых. И обстоятельно рассказывает, как меняли кафель, как подбирали цвет, как сделали такие витражи, чтобы можно было не только приятно плавать, но и экономить днем на освещении... Очень увлеченный человек. И это при том, что Дворец спорта состоит не из одной только секции плавания: тренажерка, борцы, теннис, пинг-понг, даже бильярд — в общем, можно найти, чем заняться с пользой. (Тот же бильярд — это тренировка сосредоточенности и пространственного мышления.)

Еще один спортивный объект, принадлежащий профкому «Акрона» и обкому Росхимпрофсоюза, — спортивный зал на Славной, старейшей, как пишет местная пресса, улице города. Старейшая она или нет, но вот само здание, которое раньше принадлежало одному техникуму, однозначно требовало ремонта.

— У нас до того уже была детско-юношеская спортшкола: два от-

деления — настольный теннис и волейбол. Настольный теннис — было помещение, волейбол — арендовали в то время у города. Но это было дорого. Мы подсчитали, выкупили себе зал, отремонтировали, — объясняет Мельников, показывая действительно достойный зал (прямо в тот момент там как раз тренировались ребята). — И ДЮСШ мы не ликвидировали, а создали спортклуб — автономная некоммерческая организация «Спортклуб «Актив»». Мы здание передаем АНО в оперативное управление, чтобы они не только занимались с детьми, но и имели возможность его сдавать в аренду, зарабатывать на текущее содержание, на тепло, энергию.

Стоит еще добавить, что культурной и спортивной работой в профкоме ПАО «Акрон» заведует заместитель Станислава Мельникова **Андрей Кондратеня**. Смотреть было на что.

К культуре стоит, конечно, отнести и музей предприятия. Невооруженным глазом можно дать независимую экспертную оценку тому, сколько было вложено ПАО «Акрон» в это небольшое помещение: много. Но дело тут не в деньгах, в конце концов, а в современности исторической экспозиции. Или, как модно сейчас выражаться, — это интерактивное пространство, где можно увидеть голограмму или школьника, с увлечением вертящего панельки с кусочками истории предприятия. Или «пойти по классике» — среди колбочек с продукцией «Акрона» и портретов его административных и профсоюзных основателей.

И знаете, даже основатели со временем меняются: один подписал указ, другой руководил стройкой, третий запустил первый цех, еще один внес первое рацпредложение. Кто-то очень значимый возглавлял первичку в трудные годы (привет нынешнему предобкома Росхимпрофсоюза **Сергею Яну!**). Кто-то, значимый не менее, лоббирует интересы отрасли на межгосударственном уровне. Так или иначе, получается, что основа жизни предприятия — это взаимодействие социальных партнеров. И это стоит того, чтобы о вас помнили, например, посетители музея ПАО «Акрон».

Павел ОСИПОВ

КОММЕНТАРИИ

Сергей ЯН, председатель Новгородского областного комитета Росхимпрофсоюза:

— В областную организацию профсоюза входят 24 первичные организации, но первичка «Акрона» — самая крупная, ведущая у нас. Она помогает и другим профсоюзам: ее специалисты работают на весь обком, готовы помогать — и юридически, и льготами определенными делиться. Отраслевое соглашение, которое заключается между ЦК профсоюза и объединением работодателей отрасли, на «Акроне» отражается в колдоговоре, который превосходит это соглашение. Так и должно быть: каждый делает свое дело: ЦК, областная организация и первичная профорганизация...

Еще о взаимодействии: Дворец спорта — собственность первички. Есть АНО «Новгородский областной Дворец спорта «Химик»», учредители — первичка «Акрона» и обком Росхимпрофсоюза. Или вот сейчас мы едем в АНО «Спортивный клуб «Актив»», его буквально в октябре учредили. Учредители — те же организации. А организация не может принадлежать кому-то, в отличие от здания. И это нормально: здания в собственности первички, но организация — люди, работа — это учредители, которые решают все вопросы совместно. А при двух учредителях это может происходить только единогласно, у нас не может быть конфликта.

Владимир КУНИЦКИЙ, президент ПАО «Акрон»:

— Мы убеждены, что сотрудники составляют основу деятельности нашей компании. Охране труда и промышленной безопасности на предприятии уделяется самое серьезное внимание. В частности, проводится спец-оценка условий труда сотрудников. Все они обязательно проходят предварительные и периодические медосмотры, всем работникам выдаются средства индивидуальной защиты. Также регулярно проводится диагностика производственного оборудования. Общие затраты на мероприятия по охране труда и промышленной безопасности в 2020 году составили 370 млн рублей.

Создание комфортных условий труда и поддержание эффективной системы мотивации — основной принцип предприятия при взаимодействии с сотрудниками. Наш коллективный договор предусматривает расширенный пакет социальных льгот, направленных на улучшение жизни сотрудников и их семей. Каждый год выделяются средства, направляемые на лечение и оздоровление работников, оказание медицинской помощи, создание условий для занятия спортом.

Ведется плановая работа для адаптации и закрепления на предприятии молодых специалистов. Для них предусмотрена система денежных выплат и компенсаций за выполнение плана стажировки, по результатам аттестации, в случае трудоустройства по окончании военной службы.

На предприятии решаются вопросы обеспечения жильем наиболее перспективных специалистов. По разработанным жилищным программам им оказывается материальная помощь при найме жилого помещения, предоставляется возможность частично компенсировать проценты по ипотеке.





Интервью генерального директора МОТ Гая Райдера для «Профсоюзного журнала» (Россия)

— В начале декабря прошлого года МОТ и стороны социального партнерства подписали новую программу сотрудничества. Что в этой программе нового? Какова динамика развития этих отношений?

— Новая Программа сотрудничества с Российской Федерацией на 2021–2024 годы отличается решительным, ориентированным на человека подходом к будущему сферы труда. Программа предполагает качественные инвестиции в людей на протяжении всей их трудовой жизни, в институты труда, в достойные и стабильные рабочие места, чтобы повысить способность рабочей силы адаптироваться к быстро меняющимся потребностям рынка труда.

Она также опирается на опыт в сфере новаторских решений, накопленный в ходе пандемии COVID-19 и направленный на поддержание деловой активности и высокой производительности. Программа расширяет масштабы и глубину социального партнерства за счет укрепления его системы на всех уровнях и распространения на новые сектора экономики и формы занятости.

Именно качественный сдвиг в сотрудничестве между Российской Федерацией и МОТ, соответствующий общемировым изменениям в сфере труда, сохраняет и придает особое значение тем добрым отношениям, которые уже сложились между нами.

— Со времени принятия некоторых конвенций МОТ до их ратификации Российской Федерацией проходят годы и даже десятилетия. Как вы оцениваете такую ситуацию? Могло бы что-то реально измениться к лучшему в жизни россиян, если бы наш парламент быстрее ратифицировал их?

— Когда страна ратифицирует какую-либо конвенцию, она берет на себя юридическое обязательство по

международному праву обеспечить, чтобы положения данной конвенции стали правовой и практической реальностью для трудящихся и работодателей этой страны. Разумеется, МОТ всячески поощряет ратификацию конвенций, но в то же время считает важным, чтобы страны ратифицировали их с полным пониманием своих обязательств и готовностью ввести у себя соответствующие изменения правового и практического характера.

Другими словами, ратификация ради ратификации вряд ли принесет реальную пользу трудящимся. Естественно, каждая страна должна сама решать, какие конвенции она хочет ратифицировать. При этом она должна исходить из своих национальных приоритетов и обеспечивать, чтобы эти приоритеты определялись на основе консультаций с социальными партнерами.

Если ратификация становится итогом таких национальных консультаций и способствует реализации национальных приоритетов, она, скорее всего, окажет наиболее благоприятное воздействие на трудящихся. Безусловно, предпочтительно, чтобы это делалось по возможности быстро.

— Два года назад Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения, но ратифицировала не полностью, изъяв из нее так называемое семейное обеспечение и страхование по безработице. Как в МОТ относятся к частичной ратификации конвенций?

— Конвенции МОТ содержат те минимальные стандарты, которые должны быть способны внедрить у себя все 187 государств — членов МОТ. Исходя из того, что все страны отличаются друг от друга, трехсторонние участники МОТ, занимающиеся совместной разработкой конвенций, считают, что в отношении отдельных конвенций

следует проявлять определенную гибкость, чтобы их смогло ратифицировать как можно большее число стран.

В этом смысле Конвенция № 102 представляет собой всеобъемлющий и вместе с тем гибкий документ. Хотя она и устанавливает принципы, формирующие основу систем социальной защиты, эта конвенция может быть ратифицирована в случае принятия хотя бы трех из девяти оговоренных в ней гарантий, что позволяет странам постепенно выстраивать и расширять свои системы социальной защиты.

Россия приняла семь из девяти разделов этой конвенции, тем самым обязавшись соблюдать по крайней мере минимальные уровни международно согласованной социальной защиты. Как вы верно заметили, ваша страна отложила на более поздний срок принятие семейных льгот (чаще всего в форме принятой в мире системы выплаты пособий на детей) и гарантий защиты от безработицы.

В России уже предоставляются некоторые виды семейных пособий через программы материнского капитала, пособия в натуральной форме и услуги для детей. Недавно была проведена единовременная денежная выплата семьям с детьми в возрасте до 16 лет. При этом цель программы материнского капитала несколько отличается от той, что закреплена в 102-й Конвенции. Следует надеяться, что со временем Россия изучит пути дальнейшей систематизации и, по мере необходимости, расширения своих программ поддержки детей и семьи.

Пособия по безработице, как один из сегментов более широких схем защиты от безработицы, оказались критически важными в период различных финансовых кризисов и в ходе продолжающейся пандемии. Их основная цель проста и понятна — обеспечение временного и частичного замещения дохода застрахованным лицам, потерявшим работу.



Во всем мире примерно 98 стран имеют программы защиты от безработицы, которые доказали свою полезность как для работодателей и трудящихся, так и общества в целом, а отдача значительно превосходит связанные с ними минимальные затраты. При наличии таких органов социального обеспечения, какие есть в России, не должно составить труда предложить иные варианты страхования по безработице в дополнение к уже существующим пособиям. Такие инициативы потребуют проведения правовых, институциональных и актуарных технико-экономических обоснований, а выбранные варианты должны быть результатом трехстороннего консенсуса.

— **Как на фоне других государств — членов МОТ выглядит Россия в плане соблюдения трудовых прав и обеспечения своих граждан социальными гарантиями?**

— Россия добилась впечатляющих успехов, ратифицировав 77 из 190 конвенций МОТ, включая все восемь основополагающих конвенций в области прав человека. Однако важно иметь в виду, что обеспечение полного соответствия требованиям конвенций МОТ является постоянным процессом для всех государств —

членов МОТ: по мере изменения условий меняются законы и их практическое применение.

Социальное страхование является ключевым элементом системы социальной защиты населения России. Усилия по увеличению охвата и распространению ее на ранее незащищенные группы населения предпринимались путем сочетания страховых и накопительных планов. Включение ранее незащищенных работников в системы социального страхования, финансируемые за счет взносов, крайне важно, поскольку такое покрытие обычно обеспечивает более высокий уровень защиты. Это является ключевым компонентом политики, направленной на облегчение перехода предприятий и работников из неформальной в формальную экономику согласно Рекомендациям МОТ № 202 и № 204.

— **Можно ли говорить о специфике трудовых конфликтов в странах бывшего СССР по сравнению с Западной Европой?**

— Характер трудовых конфликтов определяется множеством различных факторов, включая экономическую политику той или иной страны и способ организации производственных отношений. Постепенная замена централизованной

плановой экономики свободными рынками после распада Советского Союза оказала преобразующее воздействие на всю Восточную Европу и Центральную Азию.

После 1991 года многие страны бывшего СССР проводили привлекательную инвестиционную политику, используя в качестве сравнительного преимущества дешевую рабочую силу. Этот подход, подкрепленный твердой верой в дерегулированный рынок труда и теорию «экономики просачивающихся благ», а не в более устойчивый и инклюзивный экономический рост на основе достойного труда, вылился в серьезные проблемы с условиями труда и правами трудящихся.

Это вызвало напряженность между социальными партнерами на всех уровнях производственных отношений. Поэтому неудивительно, что если при возникновении трудовых конфликтов в Западной Европе обычно полагаются на надежные механизмы их разрешения, то в бывшем СССР мы наблюдали большое число трудовых споров по проблемам прав человека, с частыми стихийными забастовками. Еще одним фактором этого является более масштабная неформальная экономика на востоке региона, а также постоянно растущая конкуренция за иностранные инвестиции.

Подписание программы сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, 21 ноября 2016 года.

На фото справа — с председателем ФНПР Михаилом Шмаковым в Музее профсоюзов в штаб-квартире ФНПР.

Когда дело доходит до трудовых конфликтов, работники в Восточной Европе и Центральной Азии могут проявлять бóльшую сдержанность в своих требованиях об улучшении условий труда из-за боязни потерять работу. Напротив, в Западной Европе предметом трудовых споров вероятнее всего будет повышение заработной платы, особенно на фоне роста производительности труда.

Наконец, что не менее важно, диверсификация национальной экономики и модернизация систем повышения квалификации занимают все более важное место в трудовых отношениях и на Востоке, и на Западе, поскольку рынки труда испытывают все большее влияние стремительного развития технологий и автоматизации.

— В России есть множество примеров неэтичного и даже преступного (о чем свидетельствует ряд судебных решений) обращения международных корпораций со своими местными работниками. Особенно это касается сферы торговли. Общая ли это ситуация во всем мире, или она более типична для России? Известны ли успешные стратегии и положительные примеры борьбы за права трудящихся с международными корпорациями?

— Ответственность многонациональных корпораций за повсеместное соблюдение трудовых прав своими подрядчиками и в цепочках поставок является одним из наиболее важных вопросов, которым занимаются МОТ и ее трехсторонние участники. Эта проблема носит глобальный характер и не является уникальной ни для одной страны мира.

Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК), была существенно пересмотрена в 2017 году, при этом компаниям, организациям работодателей и работников были предложены более упорядоченные ме-



ханизмы предотвращения нарушений трудовых прав в цепочках поставок и эффективного реагирования в случае их возникновения. В Декларации говорится, что процедуры должной осмотрительности и конструктивный социальный диалог имеют большое значение для сокращения числа нарушений прав человека и способствуют участию компаний в социально-экономическом развитии стран пребывания. Это позволяет правительствам и национальным трехсторонним органам играть определенную роль, а также содействует более широкому признанию глобальных рамочных соглашений и обеспечивает площадку МОТ для диалога по разрешению споров.

Еще одним международным документом, затрагивающим вопросы цепочек поставок, являются Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий. Он способствует выполнению рекомендаций правительств многонациональным предприятиям по ответственному ведению бизнеса. Руководящие принципы ОЭСР устанавливают стандарты ответственного ведения бизнеса не только в отношении трудовых прав, но и по более широкому кругу вопросов, таких как права человека и окружающая среда.

— Можно ли сейчас прогнозировать качественные изменения в отношениях между правительствами и профсоюзами из-за пандемии? Например, недавно в России был принят закон об удаленной работе, который социальные партнеры в целом воспринимают как позитивный. Но не исключено, что другие законы могут ухудшить положение трудящихся под предлогом защиты их от пандемии. Есть ли подобные примеры или прогнозы? Каково отношение МОТ к такой перспективе?

— Пандемия COVID-19 ускорила процессы трансформации рынка труда за счет более широкого использования цифровых технологий. История производственных отношений учит нас, что конструктивный трехсторонний и двусторонний социальный диалог, объединяющий правительство и независимые демократические организации трудящихся и работодателей, является залогом обеспечения политических решений, способствующих повышению стабильности и устойчивости экономики.

Мы располагаем необходимыми инструментами для того, чтобы социальная справедливость и достойный труд были не привилегией немногих, а универсально применимыми ценностями. Повестка дня ООН в области



Фото: Алексей Куденко / РИА Новости

С президентом России Владимиром Путиным на официальной церемонии встречи глав делегаций саммита «Группы двадцати». Санкт-Петербург, 5 сентября 2013 года.

устойчивого развития с ее принципом «никто не должен быть забыт», а также Декларация столетия МОТ поддерживают ориентированный на человека подход к будущему сферы труда.

Принятие в России нового закона об удаленной работе является ярким примером успешного инклюзивного социального диалога, осуществляемого российскими трехсторонними партнерами. Я рад, что экспертная и техническая поддержка МОТ сыграла важную роль в этом процессе. Восстановление уровня представительства социальных партнеров будет иметь ключевое значение, поскольку потеря в результате пандемии сотен миллионов рабочих мест может привести к дальнейшей деформализации трудовых отношений и, следовательно, к дальнейшему сокращению профсоюзного членства в процессе восстановления.

В этом быстро меняющемся контексте профсоюзы во всем мире стоят перед задачей преобразования себя в более инклюзивное движение. Расши-

ря представленность обездоленных и уязвимых групп на рынке труда, они смогут добиваться более широкого признания и уважения своих приоритетов за столом переговоров.

— Первая ассоциация с профсоюзами в США — дальнбойщики, в Великобритании — шахтеры, в России — работники бюджетной сферы. Однако рынок труда меняется. С трудящимися каких профессий будут ассоциироваться профсоюзы в Европе и обеих Америках, скажем, лет через пятьдесят? Смогут ли профсоюзы, по вашему мнению, удержать интерес к себе «рабочников будущего»?

— Мир труда меняется очень быстрыми темпами. Сокращение рабочих мест в сфере производства, распространение нестандартных и гибких форм занятости, сохранение и рост неформальной экономики в сочетании с изменениями в трудовом законодательстве и моделях поведения, а порой и ограничения профсоюзных

прав, привели к снижению членства в профсоюзах в большинстве стран мира. В ряде случаев такой спад усугублялся запоздалой реакцией профсоюзов на технический прогресс, изменения на рынках труда, в социальных и политических институтах.

Вероятно, наибольшую тревогу за будущее профсоюзов вызывает их возрастная структура. Старение профсоюзов наблюдается практически во всех развитых странах, что является результатом сокращения численности членов профсоюзов среди молодежи. Сегодня количество членов профсоюзов среди работников, покидающих рынок труда, в четыре раза больше по сравнению с теми, кто на него приходит. В среднем в развитых странах каждый пятый работающий член профсоюза — старше 55 лет, в то время как моложе 25 лет — только каждый двадцатый. В некоторых странах это соотношение менее разительно, однако в целом картина та же.

Согласно статистике, плотность профсоюзов (или коэффициент членства в профсоюзах) зависит от размера компании. Последние данные по развитым странам показывают, что в среднем 62% всех членов профсоюза работают в крупных компаниях с численностью более 100 сотрудников; 27% трудятся на малых и средних предприятиях (10–100 сотрудников), и только 11% заняты на малых и микропредприятиях (менее десяти сотрудников). В Германии, Франции и Нидерландах более 70% членов профсоюзов работают в крупных компаниях, но есть и исключения: так, в Бельгии профсоюзы лучше организованы в небольших фирмах, чем в крупных. Такие отличия отражают разницу в структуре экономики разных стран, а также наличие или отсутствие в стране крупных транснациональных корпораций.

Поэтому, несмотря на важность того, какие профессии сохранятся, исчезнут или появятся в будущем, успех профсоюзов будет зависеть от ряда факторов. В частности, от того, насколько активно они будут привлекать в свои ряды молодежь; смогут ли профсоюзы существенно укрепиться за пределами областей, где они традиционно сильны — в сфере общественных услуг, в крупных компаниях и на производстве; а также насколько эффективно они смогут стимулировать к вступлению в профсоюзы работников неформального сектора.

Скорее всего, во многих странах сохранится относительно высокий охват профсоюзным членством работников государственного управления, общественного обслуживания, социального страхования, образования и здравоохранения. Однако для того, чтобы оставаться сильными и влиятельными, профсоюзам придется заняться решением как минимум двух важнейших проблем: первая — это цифровая экономика и то, как она трансформирует рабочие места и трудовые отношения, и вторая — это разрыв между трудящимися, имеющими стабильные рабочие места и хороший заработок, и теми, кто занят непостоянным, низкооплачиваемым или случайным трудом либо вообще не имеет работы.

Успех профсоюзов будет также зависеть от их способности:

- реагировать на нужды работников неформальной экономики;
- находить оригинальные способы использования интернета как средства общения и организации платформенных работников;
- укреплять членскую базу за счет самозанятых работников как в традиционной, так и в цифровой экономике, а также трудящихся малых и средних предприятий;
- искать эффективные пути создания коалиций с другими организациями и движениями в целях защиты и продвижения прав уязвимых групп, предоставления женщинам возможности проявлять свои лидерские качества, а также чтобы возглавить переход к «зеленой экономике».

— Есть ли у МОТ четкая позиция по безусловному базовому доходу? Защитит ли он человека от бедности или воспитает в нем нахлебника на шее у государства? Есть ли на данный момент хотя бы у одной страны экономические возможности, чтобы не просто провести ограниченный эксперимент, но внедрить его в жизнь на постоянной основе?

— В последние годы интерес к безусловному базовому доходу (ББД) активизировался по многим причинам. С началом пандемии COVID-19 этот интерес вырос еще больше, особенно после того, как ряд стран ввел у себя чрезвычайные меры, отражающие некоторые характеристики ББД. Однако, если не считать многочисленные пилотные проекты, как, например, недавний эксперимент в Финляндии, недолго просуществовавший (с 2010 по 2012 год) ББД в Монголии или выплачиваемый с 2011 года по настоящее время, пусть и с минимальным размером пособий, ББД в Иране, эта идея еще не смогла добиться значительного прорыва в национальной политике стран.

Мы в МОТ хорошо понимаем напряженный характер споров по этому вопросу. Проблемы, которые пытаются решить с помощью ББД, относятся как раз к числу тех задач, которые ставит перед собой МОТ: устранить пробелы в охвате социальной защи-

той и гарантировать всем хотя бы минимальный уровень социальной защиты.

Вместе с тем достаточный ББД, способный предотвратить нищету и обеспечить достойное существование, потребует значительных финансовых затрат. С другой стороны, скромный размер выплат может привести к чрезмерному распылению ресурсов среди населения и, как следствие, недостаточной поддержке тех, кто в этом больше всего нуждается.

Несмотря на очевидную привлекательность ББД в качестве простого решения, на практике эта мера может не достичь своей цели гарантировать хотя бы базовый уровень безопасности доходов для всех членов общества. И это иллюстрирует всю сложность дискуссии: не любой ББД будет достаточным, да и одного ББД не хватит для удовлетворения всего набора потребностей людей в социальной защите.

Сможет ли ББД потенциально стать одним из элементов долгосрочной и всеобъемлющей системы социальной защиты, будет зависеть от целого ряда факторов. Рекомендация МОТ «О минимальных уровнях социальной защиты» 2012 года (№ 202), принятая правительствами, трудящимися и работодателями 187 государств — членов МОТ, может служить прекрасным руководством для стран, которые рассматривают возможность применения ББД или таких альтернативных решений, как универсальные детские пособия или универсальные пенсии.

Всеобщая социальная защита не обязательно требует выплаты всем одинакового пособия, но ее можно добиться путем защиты людей от всех жизненных рисков при условии, что в случае необходимости они гарантированно получат адекватное пособие в соответствии с международными стандартами социального обеспечения, а именно — Конвенцией МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», которую Российская Федерация ратифицировала в 2019 году.

Февраль 2021 г.

**Перевод — Алексей ЖАРКОВ,
глава департамента международных
связей ФНПР**

Кровь и нефть у Тигра и Евфрата

Профсоюзы Ирака в колесе истории

Ирак 18 лет после крушения режима Саддама Хусейна не может прийти к миру и спокойствию. В стране, разделенной по религиозному и клановому признаку, где насилие стало привычкой, рабочие организации не просто пытаются выстоять и защитить свое право на существование, но и ищут путь поверх разделяющих иракское общество границ и барьеров. Нынешние иракские профсоюзы молоды — но за ними стоят долгие традиции рабочего движения в этой стране.



Photo: Nabil al-Jurani / AP / TAACC



Фото: Олег Ласточкин / РИА Новости

С 2003 года, когда в Ирак вторглась международная коалиция во главе с США, новости из этой страны, как правило, однообразны: вспышки насилия, политический хаос, террор, беспорядки... И — опасное противостояние в этом регионе США и Ирана (Ирак — сфера влияния для обеих держав, остро конфликтующих между собой). Наверное, поэтому СМИ так широко освещали недавний визит в Ирак **папы Франциска** — нечаянная мирная новость из этого региона.

Постсаддамовский Ирак часто приводят как пример понятия «несостоявшееся государство». Когда

боевики тогда мало кому известно-го ИГИЛ (запрещенная в РФ организация) в 2014 году внезапно и почти без сопротивления захватили треть страны, включая второй по значению город Ирака Мосул, будущее Ирака у многих вызывало сомнения. В 2017 году террористическую организацию удалось выбить обратно в пустыню и подполье — но до настоящего мира Ираку еще далеко.

Последние несколько лет Ирак сотрясают массовые протесты. Хронический дефицит рабочих мест и доступа к элементарным благам вроде воды и электричества, а также проблемы

с трудовыми и профсоюзными правами в одной из богатейших по запасам нефти стран мира — тема, менее интересная иностранному потребителю новостей, чем война с террором и геополитика. Но для самих жителей страны это очень болезненные проблемы. Как и то, что ни одно иракское правительство не может эти проблемы решить.

Протесты достигли кульминации осенью 2019 года, когда в жестоких столкновениях демонстрантов с силовиками в Багдаде и других городах были убиты сотни и ранены тысячи человек.



Фото: Олег Ласточкин / РИА Новости

Ремесленники-жестянщики и торговцы на улицах Багдада, 1995 год. Именно в этой среде, параллельно с идущей индустриализацией, в конце 1920-х в Ираке зарождается массовое профдвижение.

В протестном движении активно участвуют профсоюзы. Рабочее движение ищет свое место в новом Ираке, после того как в 2003 году в стране появилось окно для независимой профсоюзной деятельности. Сейчас это — одна из сравнительно немногих общественных сил, которые пытаются преодолеть тяжелый раскол общества на кланы и религиозные группы.

Защита прав работников в тех условиях, в которых пришлось действовать иракским профсоюзам в 2000-е и 2010-е годы, — дело трудное и опасное. Иракское рабочее

движение сейчас нельзя назвать массовым в общенациональном масштабе. Но в Ираке помнят: в лучшие времена рабочие организации этой страны были способны вывести на багдадские улицы миллионные демонстрации.

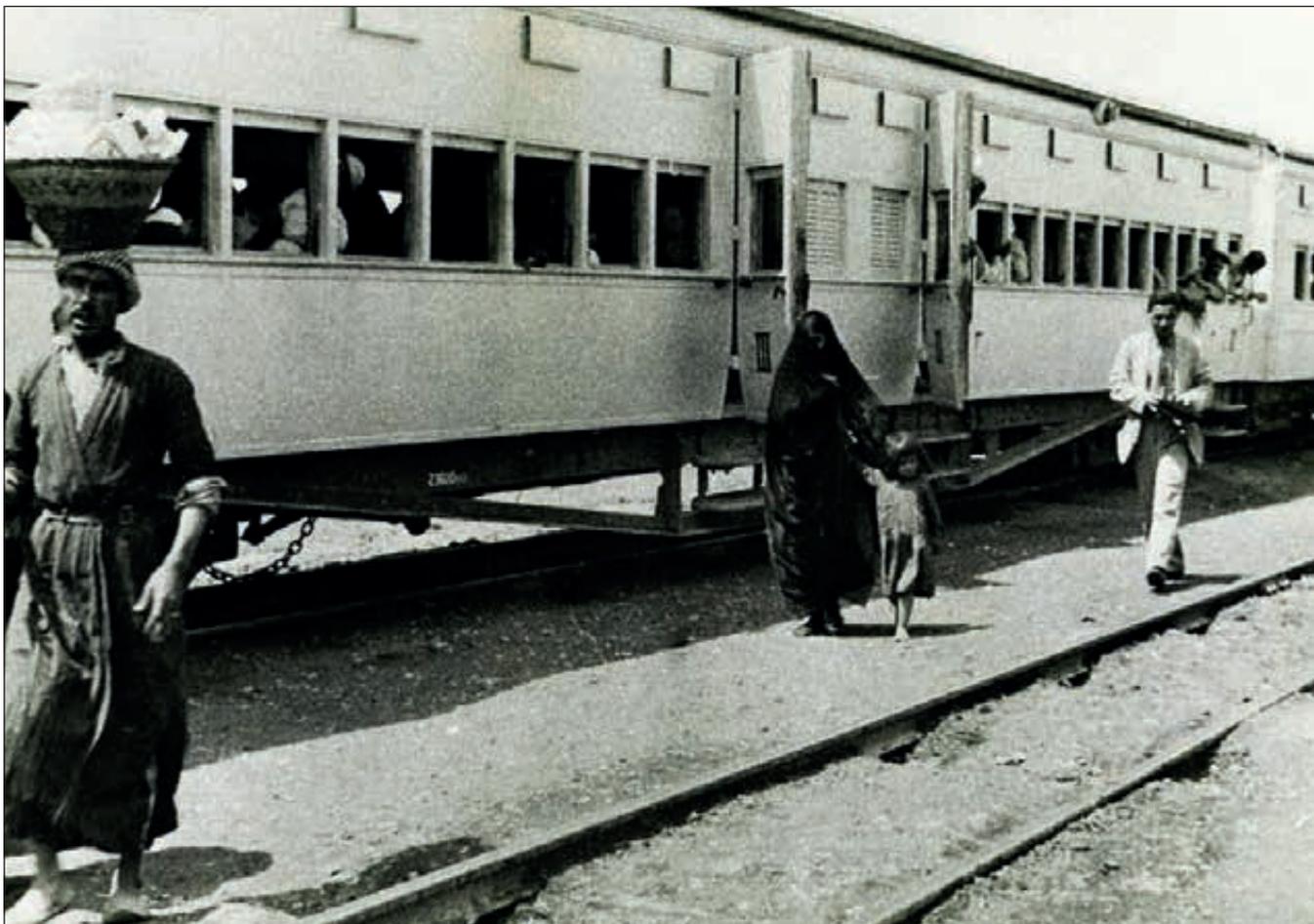
РОЖДЕНИЕ ИРАКСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

Современное государство Ирак занимает территорию, которая когда-то была одной из колыбелей человеческой цивилизации, но само оно молодое. Его границы были проведены по

сле Первой мировой войны росчерком британского пера по карте рухнувшей Османской империи.

Британия в боевых действиях против Турции оккупировала Месопотамию и после войны уходить из региона не планировала: незадолго до того там разведали нефть. В 1921 году британцы создали в Ираке королевство-протекторат. Во главе поставили чужого для местного населения короля **Фейсала** из мекканской династии Хашимитов, не слишком беспокоясь о том, что построить нацию на пестрой в религиозном и этническом смысле территории — очень непростая задача.

Фото: Imago / ТАСС



В конце 1920-х годов инженерные изыскания обнаружили, что Ирак — богатейший кладезь углеводородов. В стране начался бум нефтяной промышленности, развивать которую пришел иностранный, в первую очередь британский, капитал. Фактическим монополистом в разведке и добыче нефти стала Иракская нефтяная компания, руководство которой находилось в Лондоне. Ираку, согласно неравным соглашениям, полагалась лишь фиксированная рента от добычи нефти.

Так или иначе, в крестьянско-феодалной стране с племенным укладом вместе с нефтедобычей начали бурно развиваться транспорт и энергетика. Тогда-то в Ираке и стали появляться и первые профсоюзы. Известно, что в 1927 году одну из первых рабочих организаций современного типа там создали железнодорожники. Вскоре профсоюзные организации появились у рабочих нефтепромыслов и докеров.

Питательной средой для зарождения рабочего движения оказались и раздраженные британским правлением

горожане: торговцы, рабочие, кустари. В 1929 году в Ираке появилось массовое Общество ремесленников во главе с **Мухаммадом Салихом Аль-Казазом**. Организация взаимопомощи, поначалу казавшаяся безобидной, в 1931 году неожиданно для властей устроила по всей стране двухнедельную забастовку. Формально забастовка была спровоцирована повышением местных налогов, но по сути за ней стояло недовольство горожан политическим курсом властей и подчиненным положением страны. После забастовки Общество ремесленников было разогнано, но процесс был запущен.

В 1932 году британский мандат на управление Ираком был отменен, а королевство получило место в Лиге Наций. Но независимость оставалась формальностью: Британия по-прежнему определяла политику королевства, а крупнейшие предприятия находились под контролем европейцев.

На следующий год новый, созданный уже известным нам Аль-Казазом, профессиональный союз — **Ра-**

бочая федерация Ирака — устроил месячный бойкот принадлежавшей англичанам Багдадской осветительно-энергетической компании. Дело, опять же, кончилось разгромом профсоюза...

Попытка иракского премьера **Рашида аль-Гайлани** в разгар Второй мировой войны оторвать Ирак от Британии и переориентироваться на Гитлера и его союзников окончилась короткой, но убедительной военной операцией англичан и восстановлением статус-кво.

Тем временем в Ираке оживлялась внутривнутриполитическая жизнь. На этом ландшафте довольно ярко выделялась основанная в 1934 году компартия. Несмотря на репрессии со стороны правительства, партия смогла завязать на себя разгромленное в тридцатые годы рабочее движение Ирака. Во второй половине сороковых годов в стране насчитывалось 16 профсоюзов, и 12 из них были так или иначе связаны с коммунистами.



Багдад, 1938 год. Траурная процессия в ходе похорон короля Фейсала I. На фото слева — вагоны на построенной англичанами железной дороге Багдад — Мосул, начало 1930-х годов.

В 1948 году в Ираке начал работу первый общенациональный профцентр — **Всеобщая федерация профсоюзов Ирака, GFTU**.

РЕСПУБЛИКА

Арабский мир стоял на пороге перемен и потрясений. На карте мира появился Израиль, что дало старт многолетнему кровавому конфликту в регионе. В 1952 году в Египте военные, одним из лидеров которых был **Гамаль Абдель Насер**, свергли пробританскую монархию и добились ухода англичан из своей страны. На Ближнем Востоке поднялась волна национализма и панарабистского движения.

В Ираке тайное общество «свободных офицеров» 14 июля 1958 года совершило переворот. Молодой король **Фейсал II** и его семья были убиты. Командовавший переворотом генерал **Абдель Керим Касем** провозгласил Ирак «республикой для всего народа» и сделался ее главой. Начало правления генерала подавало надежды: было объявлено о равноправии мень-

Почему в Ираке все так сложно?

Британцам пришлось сшивать государство Ирак в буквальном смысле на живую нитку. Шииты, составляющие большинство населения страны, особенно на юге, где находятся священные для этой ветви ислама города Кербела и Наджаф, и суннитские племена пустынных районов запада столетиями конфликтовали на религиозной почве.

В состав королевства попал и бывший Мосульский вилайет Османской империи. Он включал в себя и горные территории, и земли, населенные далекими от арабов по языку и образу жизни курдами — мусульманами и езидами, и районы, где проживают христиане-ассирийцы, а также туркоманские племена — дальние родичи азербайджанцев.

Есть еще причина, почему на Ближнем Востоке конфликты легко погружают целые страны в хаос. Племенная идентичность в этих краях всегда значила больше, чем любое подданство. Хотя в XX веке над выплавкой иракской нации немало потрудились и Саддам, и его предшественники, после 2003 года трайбализм (групповая обособленность) и религиозная принадлежность вновь стали важной частью нового порядка и политического ландшафта в стране.



Все перемешалось в стране во время недолгого триумфа «Исламского государства» (организация, запрещенная в РФ). На этих фотографиях — арабы-сунниты, бежавшие от террористов в районы Курдской автономии.





Июль 1958 года. Восставшие солдаты позируют с оружием в руках. Арабская надпись на постаменте гласит: «Да здравствует вождь революции Касем и его героические братья!» На фото справа — митинг жителей Багдада в поддержку республиканского переворота. Демонстранты несут портрет Гамалея Абделя Насера.

шинства страны — курдов, началась аграрная реформа, благодаря которой излишки находившейся в феодальной собственности земли начали, пусть и медленно, распределяться между крестьянами-бедняками. Были приняты прогрессивные по меркам Ближнего Востока гражданские законы и законы о профсоюзах.

Но, как и положено вождю переворота, генерал скоро перешел к выстраиванию личной диктатуры и репрессиям против оппонентов. В 1961 году началась затяжная война с не дождавшимися автономии повстанцами в Курдистане; на долгие годы этот регион стал для Ирака территорией конфликта.

А для рабочих союзов Ирака это было время, когда они (возможно, впервые) почувствовали себя подлинной силой. Весной 1959 года профсоюзы вывели на Первомайское шествие в Багдаде миллион человек — притом что все население тогдашнего Ирака составляло около 14 миллионов!

Хотя со временем Касем запретил деятельность иракской компартии, именно коммунисты поддержали генерала, когда в 1963 году против него созрел путч. Не помогло. Первый премьер Иракской республики был арестован, привезен на телестудию и прямо там расстрелян — его труп долго показывали в эфире на всю страну: старая эпоха закончилась, колесо истории повернулось.

ВОСХОЖДЕНИЕ «БААС»

Одной из ключевых сил переворота против Касема было правое крыло партии «Баас» — Партии арабского социалистического возрождения, которая сыграет ключевую роль в истории Ирака последующих десятилетий. Основанная в 1947 году в Дамаске христианином **Мишелем Афляком**, «Баас» («возрождение», «воскрешение») провозглашала идеологию общеарабского единства, светской модернизации и националистического социализма. Последний предполагалось строить

под руководством партии — авангарда национальной революции. (В 1966 году «Баас» раскололась на враждующие друг с другом «сирийскую» и «иракскую» ветви.)

В 1963 году, вскоре после путча, партия была отстранена от власти военными. Но в 1968-м «Баас», совершив новый переворот, захватила рычаги управления страной уже всерьез и на долгие годы.

В том же 1963 году многие коммунисты и рабочие лидеры подверглись бессудным репрессиям, однако в семидесятые годы компартия Ирака — не без некоторого давления СССР — вступила в возглавляемую «Баас» партийную коалицию, Национальный прогрессивный фронт. Профсоюзы (а с касемовских времен закон признавал легальной только Всеобщую федерацию профсоюзов Ирака) также попали под контроль правящей партии.

В 1972 году иракские власти провели национализацию нефтедобычи. Нефтедоллары, прежде ухо-



дившие за рубеж, потекли в иракский бюджет мощным потоком и начали щедро вкладываться в развитие инфраструктуры, промышленности и социальной сферы. Уровень жизни в Ираке стремительно рос — тем более что после мирового нефтяного кризиса 1973 года цены на черное золото на мировом рынке выросли в несколько раз. Еще ранее, в 1970 году, в Ираке были приняты законы о пенсиях и социальных гарантиях для работников и введено обязательное основное школьное образование.

Главным человеком в иракской политике тем временем стал **Саддам Хусейн**, контролировавший в «Баас» службу безопасности и постепенно ставший «серым кардиналом» иракской политики. В июле 1979 года Саддам занял и президентское кресло, став полновластным диктатором Ирака. Партия и Всеобщая федерация профсоюзов были быстро «вычищены» Саддамом от истинных и мнимых оппонентов. Официальные

профсоюзы стали инструментом жесточайшего государственного контроля за рабочими.

Независимое рабочее движение было вытеснено в глубокое подполье или за границу. Неофициальные рабочие организации (с 1980 года — **Рабочее демократическое движение, WDTUM**) пользовались поддержкой западного профдвижения, в первую очередь британской Конфедерации тред-юнионов (TUC). Работа WDTUM на международной арене преследовала главную цель — изоляцию «саддамовских» профсоюзов в интернациональных профструктурах.

Во второй половине 1980-х годов в Ираке был принят пакет трудовых законов откровенно репрессивного свойства. Все работники принадлежавших государству предприятий (включая рабочих национализированного нефтедобывающего сектора) переводились в статус госслужащих. А работающим на государство создание профсоюзов попросту запрещалось.

Фоном для этого ужесточения была затяжная и кровопролитная война Ирака с Ираном. Вскоре за тем, в августе 1990 года, последовало вторжение Ирака в Кувейт и сокрушительное поражение от международной коалиции в Войне в заливе. Внутри страны Саддаму пришлось иметь дело с восстаниями курдов и шиитов, которые, будучи при нем оттеснены от вершины власти, оказались на положении дискриминируемого большинства. Шиитское восстание спровоцировало чистки и репрессии. Иракский Курдистан, получив помощь западных стран, смог выйти из-под контроля Багдада.

После вторжения в Кувейт Ирак, серьезнейшим образом зависимый от экспорта нефти, попал под тяжелые международные санкции. Еще недавно богатая страна оказалась в глубоком кризисе, затронувшем все сферы жизни общества... В таком состоянии Ирак встретил новую войну.



Фото: Furdan Al-Aaraji / EPA / TACC

Анатомия иракского профдвижения после 2003 года

После 2003 года иракские профсоюзы пережили ряд объединений и расколов; в итоге количество общенациональных федераций выросло.

В 2005 году «традиционная» Всеобщая федерация профсоюзов и Всеобщая федерация профсоюзов в Ираке объединились, создав **Всеобщую федерацию иракских трудящихся, GFIW**; эта структура стала крупнейшим профцентром Ирака.

В 2011 году, однако, организация претерпела раскол: из нее выделилась **Всеобщая федерация иракских профсоюзов**.

Ряд разделов и преобразований претерпела и Федерация рабочих советов и союзов Ирака; из ее рядов вышло еще две организации. Кроме того, в 2015 году на свет появился еще один национальный профцентр — **Федерация рабочих и специалистов Ирака, FWPII**.

Курдистанский автономный регион мы в этом разборе не затрагиваем: в составе страны он существует как полунезависимое государственное формирование, с собственными профсоюзными традициями.

Так или иначе, на фоне общих вызовов профсоюзы склонны сотрудничать между собой. Крупнейшие национальные федерации создали коалицию, чтобы добиваться законодательного признания легального статуса профсоюзов. Единая профсоюзная сеть сотрудничества в 2017 году была создана и в нефтяной отрасли...

Иракские профсоюзы пользуются активной поддержкой зарубежных организаций — это и глобальные профсоюзы (**Международная конфедерация профсоюзов и глобальный профсоюз IndustriAll**), и британские и американские профорганизации.

ВОЗРОЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ

9 апреля 2003 года армия США и их союзников вошла в Багдад. Вскоре на бронзовую статую Саддама Хусейна на столичной площади Аль-Фирдоус накинута трос и под аплодисменты толпы сорвали с постамента. Партия «Баас» и иракские силовые структуры были объявлены оккупационной администрацией вне закона.

На фоне возникшего вакуума неожиданно для всех в Ираке произошел взрыв рабочего движения. Уже в апреле 2003 года в Багдаде начались массовые митинги вновь созданного Союза безработных. А в нефтедобывающем регионе Басры заявил о себе независимый профсоюз в государственной Южной нефтяной компании. В 2005 году он станет основой **Федерации профсоюзов нефтяников Ирака, FOUI**. Рабочие организации нефтяников набирали силу на фоне разговоров о грядущей передаче иракской нефтедобычи иностранным компаниям и — несмотря на

Студенты и преподаватели Университета в городе Кербела (юг страны) на профсоюзном протесте против коррупции в правительстве, 2019 год. «Нет нации, нет постоянства», — написано на одном из плакатов.

фактически нелегальный статус — в первые же годы смогли провести ряд успешных акций и забастовок.

В том же 2003 году появилось два национальных профобъединения, альтернативных «традиционной», продолжавшей свою деятельность Всеобщей федерации профсоюзов. Одно из них, **Всеобщая федерация профсоюзов в Ираке, GFTUI**, оказалось тесно связано с вышедшей из подполья традиционной компартией. Второе, **Федерация рабочих советов и союзов Ирака, FWCUI**, создавалось в контакте с новой левой силой — Рабочей коммунистической партией Ирака, появившейся в начале 1990-х и прежде действовавшей на территории неподконтрольного Саддаму Курдистана.

Коалиционная переходная администрация начала тотальный пересмотр старого саддамовского законодательства. Многие репрессивные законы были отменены — но по «удивительному» стечению обстоятельств это не коснулось... запретительных норм в отношении профсоюзов.

ЭРА ХАОСА

По принятой в 2005 году новой Конституции в основу политической системы Ирака был положен баланс этно-религиозных групп. Должность президента была зарезервирована за курдами. Премьера (ключевой с точки зрения полномочий пост!) было решено выбирать из шиитского большинства, а место председателя парламента отдавать сунниту. Система такого межобщинного разделения власти стала определять и всю политику страны.

Но после уничтожения старых баасистских структур и служб безопасности Ирак, вместо того чтобы отправиться по пути к процветанию, стал быстро погружаться в хаос. Бывшие военные и баасисты стали кадрами для партизанского подполья. Его опорой сделались суннитские территории, недовольные тем, что власть перераспределили в пользу шиитов. Шиитские лидеры, поначалу спокойно

Борьба за нефть

К 2007 году 95% экспорта Ирака приходилось на нефть (против 60% в 1989 году). Разговоры о либерализации стратегической отрасли начались сразу после западного вторжения, но реформирование нефтедобычи было признано слишком чувствительным вопросом и было отложено до появления в Ираке национального правительства. К либерализации отрасли приступили в 2007 году: национальная нефтяная компания была превращена в независимый холдинг, иностранный капитал получил доступ в страну через систему эксплуатационных контрактов.

Профсоюзы нефтяников Ирака встали в жесткую оппозицию к реформе и начали кампанию против либерализации отрасли. (Не везде — в Курдистане профсоюзы, напротив, поддержали приход иностранных компаний, сочтя это благом для региона.) Поскольку саддамовские законы позволяли признать любой профсоюз отрасли незаконным, профдвижение нефтяников столкнулось с жестоким давлением в условиях военного хаоса и беззакония.

В январе 2007 года парамилитариями была похищена группа инженеров-нефтяников, выступавших против планов приватизации отрасли. Часть похищенных была позже найдена мертвыми. Наступление на профсоюзы шло и на официальном уровне. Министр нефтяной промышленности **Хусейн аль-Шахристани** в 2011 году, когда Ирак стали сотрясать протесты, просто запретил работу профсоюзных организаций нефтяников. К тем, кто отказался подчиниться требованиям властей, было обещано применить законы о борьбе с терроризмом. Многие активисты получили гигантские по иракским меркам штрафы. Давление на профсоюзы в отрасли снизилось только после ухода аль-Шахристани с поста.

Хорошо быть в профсоюзе, если ты работаешь, но молодое поколение зачастую оказывается вовсе не у дел... На фото: Ровайда Абдул Рахман показывает свой диплом магистра естественных наук на митинге протеста безработных выпускников перед Министерством нефти в Багдаде, июль 2020 года.



Фото: Nadi Mizban / AP / ТАСС



Фото: Nasser Nasser / AP / TACC

отнесшиеся к свержению диктатора, тоже не нашли общего языка с западной администрацией. И в 2004–2005 годах в стране разгорелось антиамериканское восстание во главе с радикальным шиитским лидером **Муктадой Ас-Садром**.

К 2006 году суннитско-шиитское противостояние в Ираке приняло масштабы уже настоящей гражданской войны. Власть в целых районах взяли на себя парамилитарные формирования — суннитские, шиитские, племенные... Страну захлестнуло неконтролируемое насилие, жертвами которого слишком часто становились активисты профсоюзов: они в этой войне оказались чужими для всех сторон конфликта.

В январе 2005 года в Багдаде пытали и убили видного деятеля Всеобщей федерации профсоюзов в Ираке **Хади Салеха**. В феврале того же года по дороге домой был убит **Али Хасан Абд**, признанный и авторитетный

лидер нефтяников. Только за первые четыре постсаддамовских года были убиты 37 профсоюзных активистов...

ВЫЗОВЫ И ПОБЕДЫ

Новые иракские профсоюзы создавались во время войны, без особенной оглядки на законы. В условиях войны, насилия, пропажи и убийств активистов законы о профсоюзах были отнюдь не первой по значению проблемой. Тем не менее со временем в этом был достигнут немалый прогресс — при значительной поддержке глобальных профсоюзов.

В 2015 году, в разгар войны с ИГИЛ (запрещенная в РФ организация), в Ираке был принят новый Трудовой кодекс, в котором были учтены многие профсоюзные требования. И это сложно не назвать большим прогрессом. Как заметил представитель Всеобщей федерации иракских профсоюзов **Аднан аль-Сафар**, «впервые в иракской истории проф-

союзы присутствуют за столом переговоров, обсуждая и принимая законы о труде».

Трудовой кодекс 2015 года впервые с саддамовских времен подчеркнул право работников на забастовку. В нем был подробно разработан механизм коллективных договоров и гарантировалась защита от дискриминации на рабочих местах. Впрочем, победа эта была промежуточной — поскольку новый Трудовой кодекс распространяется только на работников частного, кооперативного и смешанного секторов экономики.

Право на объединение работников госсектора до сих пор остается не гарантированным. Крупнейшие федерации создали единую коалицию, чтобы добиваться принятия в Ираке полноценного закона о профсоюзах.

ЭРА ПРОТЕСТОВ

В 2011 году — эхом катившейся по региону «арабской весны» — в Ираке начались протесты против



Фото: Ahmed Jalil / EPA / TACC

Протесты безработных выпускников в Багдаде, октябрь 2020 года. Казалось бы, за молодежью должно быть будущее страны, но она оказывается на обочине раздираемого противоречиями и неравенством общества. На фото слева — протестующий сидит на фоне граффити с надписью «Где моя нефть?».

коррупции, политической системы, основанной на кватировании по клановому признаку, и безработицы. Повестка оказалась универсальной: протесты были поддержаны и суннитами, и шиитами, и демонстрантами в Курдистане. Эта волна протестного движения постепенно вытеснилась в суннитские регионы и сошла на нет, когда в Ираке разгорелась война с ИГИЛ (запрещенная в РФ организация).

Но вскоре протест снова вышел на поверхность. В 2015 году демонстрации в провинции с требованием решить болезненную и насущную проблему — обеспечить людей водой и электричеством — вылились в многотысячные протесты в Багдаде с требованием отставки правительства.

После разгрома террористов в стране, казалось, наступило затишье. Но в 2018 году протесты снова стали набирать обороты. Эпицентром стала

нефтеносная Басра, где большое участие в организации протестов приняли профсоюзы.

Следующая волна демонстраций, осень 2019 года, оказалась еще более серьезной. Массовые демонстрации против безработицы и неспособности властей решить проблему с водоснабжением и электроэнергией переросли в ожесточенные столкновения в Багдаде. Против протестующих было применено боевое оружие. Только за короткий период — с 3 по 6 октября — сообщалось больше чем о сотне убитых и нескольких тысячах раненых. К декабрю независимые источники говорили уже о нескольких сотнях погибших. Захлестнули протесты и шиитский юг.

В 2020 году — несмотря на пандемию — беспорядки и демонстрации продолжались.

На нарастающее в иракском обществе недовольство сложно смотреть вовсе без геополитической оп-

тики, равно как и воздержаться от теорий заговора. Регион давно стал площадкой соперничества США, его союзников и Ирана. Еще в 2018 году протесты приняли жестко антииранский характер, обернувшись поджогами консульств и нападениями на штаб-квартиры связанных с Тегераном шиитских формирований. В 2020 году на улицах зазвучали и антиамериканские лозунги.

Как бы то ни было, мы видим, что колесо иракской истории готово совершить очередной поворот. Давление иракской улицы — вызов несовершенству устройства Ирака как лоскутного одеяла конфессиональных группировок. А также вызов постепенной исламизации страны, беспределу парамилитарных групп. Чем это обернется — новым кровавым витком или лучшим будущим для пострадавшей страны, — загадывать рано.

Александр ЦВЕТКОВ



Drawn from Life by an Officer

THE LEADER OF THE LUDDITES

Pub. May 1812 by Holt, Walker and Knight, Successors to the Royal Exhibition

Король Лудд с «верзилкой Энохом»

Как бороться с техническим прогрессом: «инструкция» из 1810-х годов

Два века назад Британия, да и не только она, а весь Старый Свет переживал знакомую нам ситуацию: быстрая смена уклада, новые технологии, лишаящие работы тысячи людей. Английская промышленная революция породила массовое движение «разрушителей машин» — луддитов. Современный луддизм (с приставкой «нео-») — пока еще в основном удел философов и маргиналов. Но чего ждать через десять или двадцать лет?

Технологическая революция меняет мир быстрее, чем хотелось бы. Еще вчера нейросети были темой для узкого круга специалистов, но развитие технологий машинного обучения пугает: нейросеть может не только легко деанонимизировать людей по камерам в метро и фото в интернете, но и написать убедительное стихотворение или картину. Искусственный интеллект, обрабатывающий огромные массивы больших данных, уже способен лишить хлеба статистиков, управленцев, консультантов и, вполне возможно, журналистов. Беспилотный транспорт не сегодня-завтра заставит таксистов, дальнбойщиков и машинистов задуматься о смене профессии.

Полностью автоматизированные производства — уже не фантастика. И они экономически привлекательнее для владельцев, ведь можно экономить не только на зарплатах, но и на освещении и отоплении. Стремительная роботизация промышленности и развитие 3D-печати ставят под вопрос будущее целых отраслей промышленности. Темпы жизни стремительно растут, образование перестает быть надежной инвестицией в будущее — знания и компетенции устаревают быстрее, чем длится вузовский

курс. Контуры «дивного нового мира» пока зыбки и неясны — а неизвестность всегда страшит.

История развивается по спирали. В начале XIX века — в пору молодого капитализма и промышленной революции — быстрое развитие техники, сломавшее старый производственный уклад, уже порождало насилие и погромы. Нынешних противников бесконтрольного развития технологий часто зовут неолуддитами — по аналогии с движением английских рабочих, которые под знаменами мифического предводителя **Неда Лудда** и с молотами в руках пытались остановить механизацию производства, грозившую лишить их хлеба...

АРМИЯ ГЕНЕРАЛА ЛУДДА

В начале 1810-х годов на севере Англии стало беспокойно: на ткацкие мануфактуры, оснащенные механическими станками, начали нападать большие и организованные группы разъяренных людей. Владельцам и властям рассылались угрозы и требования убрать с производства механические прялки и вязальные машины. Угрозы были подписаны: «король Лудд».

Кто это был такой? Говорили, что некий Нед Лудд еще в 1770-е годы работал на бумагопрядильне в Лестершире и за какую-то обиду разбил в приступе гнева два станка. Позже

эта история разошлась по графству, и когда где-либо на фабрике работники решали испортить станок, то при поиске виноватых издевательски заявляли приказчикам: «Это все Лудд натворил!»

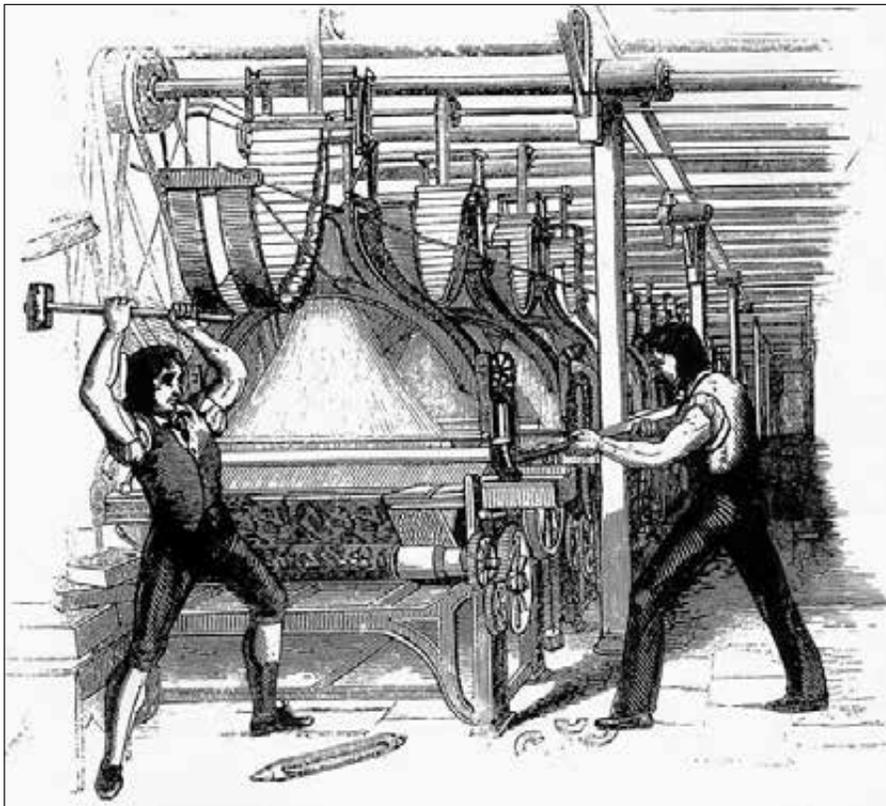
Но теперь это имя упоминалось с грозными и мифологическими подробностями. «Генерал» или «король» Лудд, по культивировавшейся вокруг его имени легенде, жил в Шервудском лесу и, подобно прежнему обитателю этих мест, **Робину Гуду**, выступал защитником угнетенных.

КАТОРГА ЗА ПРЯЛКУ

Еще в конце XVI века англичанин **Уильям Ли** изобрел вязальный станок — по легенде, он, увлеченный красотой бедной вязальщицы, решил облегчить ее тяжелый и кропотливый труд и освободить ей время для более приятных дел. Девушка, увы, не ответила Ли взаимностью. А когда он обратился со своим изобретением к королеве Елизавете, отказом ответила и она: справедливо решила, что машина лишит работы многих вязальщиц.

И все-таки вязальные машины постепенно распространились и в Англии, и на континенте. А в 1765 году неграмотный ткач и плотник **Джеймс Харгривс** изобрел механическую прялку, назвав ее по имени дочери «Дженни». Вскоре прялку Харгривса

Вождь луддитов. Британская раскрашенная гравюра, созданная в мае 1812 года.



заимствовали конкуренты — и новинкой быстро начали обзаводиться промышленники соседних графств.

Быстрый рост количества механических станков ставил под угрозу труд целой армии квалифицированных ткачей и вязальщиков-надомников, которые жили по цеховым правилам и чтили свои веками охранявшиеся привилегии. Работать с механической прялкой или вязальной машиной мог и малообученный человек. Производительность труда при этом была выше, как и качество, а вот стоимость труда резко снижалась.

Случавшиеся то тут, то там разгромы фабрик (пострадал от такого и сам Харгривс) и разбитие станков стали серьезной проблемой уже в последней четверти XVIII века — настолько, что в 1788 году парламент принял специальный Акт о защите вязальных машин. Теперь умышленная и открытая порча оборудования каралась длительной — до 14 лет! — каторгой в дальних колониях.

Но чтобы движение борцов с машинами приобрело масштаб национального бедствия, потребовались еще и внешние обстоятельства. В 1800-е годы Англия намертво сцепилась в Европе с **Наполеоном**. Фран-

цузы объявили англичанам континентальную блокаду; британцы в ответ объявили контрблокаду французам и их союзникам.

Европейский континент был традиционным рынком сбыта английской текстильной продукции, и из-за перекрытия торговых каналов перед многими работниками замаячила перспектива голода.

«ВЕРЗИЛА ЭНОХ» И ДРУГИЕ СРЕДСТВА

Если прежде погромы носили спонтанный характер, то в 1811 году владельцы фабрик столкнулись с чем-то новым — организованным движением разрушителей станков. Началось оно в Ноттингемшире, а вскоре распространилось на Йоркшир и Ланкашир.

Поначалу набеги луддитов носили бескровный характер, но по мере распространения движения север Англии стал все больше походить на зону боевых действий. Хорошо организованные и крупные — порой по нескольку сотен человек — отряды «генерала Лудда» врвались на мануфактуры, уничтожали оборудование и растворялись в окрестных лесах. Если

Луддиты разбивают молотами ткацкий станок. Этот ставший хрестоматийным офорт 1812 года часто публикуется учебниках истории и исследованиях, посвященных промышленной революции в Великобритании.

хозяева решали оказать сопротивление, дело заканчивалось убийствами.

Самым прославившимся луддитом стал тяжелый кузнечный молот, прозванный «верзилой Энохом» по имени создателя, **Эноха Джеймса**. «Энохом их породили — Энохом их и разобьем», — говорили последователи Лудда, громя ненавистные прядельные и вязальные машины и обрезные рамы. За 1812–1813 годы в ходе луддитских рейдов было уничтожено больше тысячи станков!

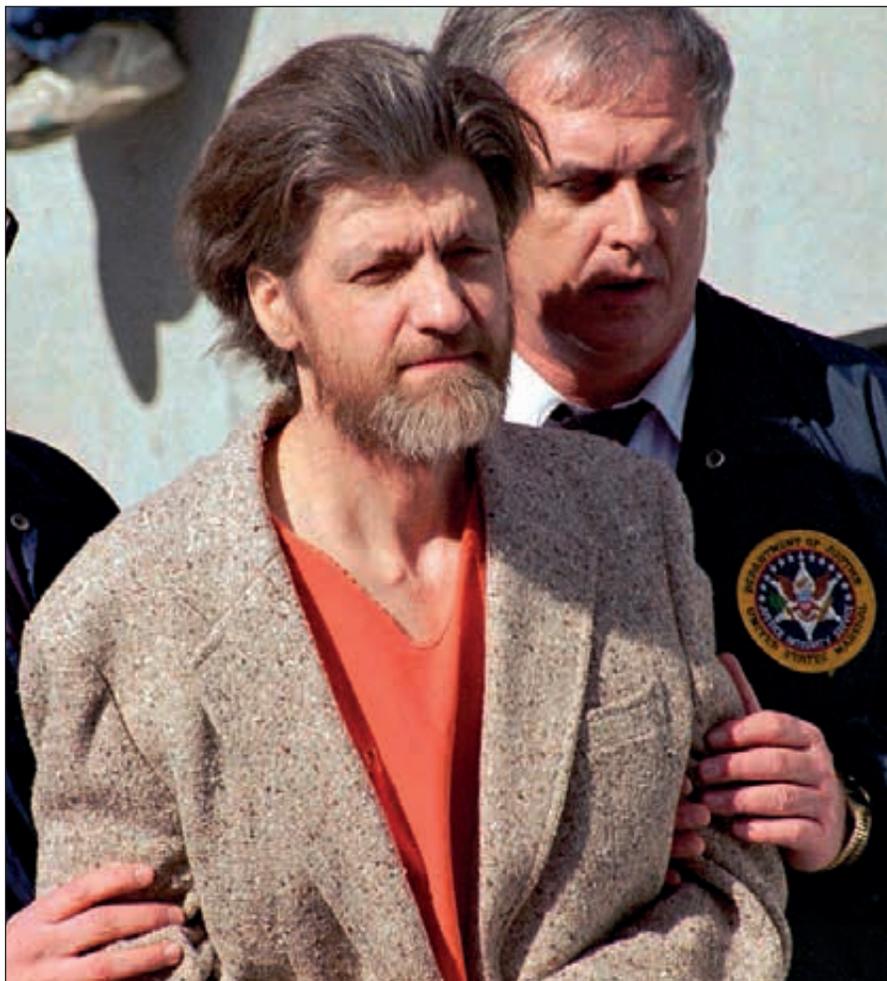
Британская корона бросила против луддитов отряды «красных мундиров», и в какой-то момент солдат в мятежных графствах оказалось больше, чем на фронтах войны с Бонапартом в Пиренеях!

РАСПРАВЫ

В 1812 году за порчу станков парламент ввел смертную казнь — как за саботаж в военное время. В начале 1813 года в Йорке удалось организовать и показательный суд над шестидесятью арестованными луддитами во главе с **Джорджем Меллором**, вожаком местных отрядов, которого прозвали «Йоркширским Луддом». Все ли из арестованных действительно были луддитами или попали на скамью подсудимых случайно, с этим особо не разбирались. Семнадцать человек во главе с Меллором были приговорены к повешению, еще часть — отправлена на австралийскую каторгу.

Репрессии против луддитов имели большой резонанс. В защиту соратников «короля Лудда», в частности, выступил лорд **Байрон**.

«Можно ли засадить целое графство в его собственные тюрьмы? — высказывался поэт в парламенте в 1812 году против введения смертной казни за порчу станков. — А может быть, вы поставите по виселице на каждом поле и развешаете людей вместо пугал? Или, может быть... вы решите казнить каждого десятого? ...Сделать приятный подарок королю, вернув Шервудский лес в его прежнее



Тед Качинский в сопровождении федеральных агентов вскоре после ареста, 1996 год. Редакция «Профсоюзного журнала» считает необходимым отметить, что не разделяет взглядов Унабомбера и безусловно осуждает его действия.

состояние заповедника для королевской охоты и убежища для объявленных вне закона?»

Во второй половине 1810-х годов движение луддитов в Северной Англии сошло на нет. Но в 1830 году схожая история повторилась на аграрном юге страны: сельскохозяйственные рабочие принялись крушить новомодные механические молотилки. Начавшись в Кенте, беспорядки вскоре распространились на другие южные и восточные графства. Почерк происходящего был схож с луддитским: погромам предшествовали угрозы и требования справедливой заработной платы для рабочих, подписанные неким «капитаном Свингом». (В английской разговорной речи слово *swing* может иметь много значений и оттенков, в том числе — «виселица» и «свобода».)

Однако промышленная революция, как мы помним, победила.

ОТ УНАБОМБЕРА ДО ИЛОНА МАСКА

В США существует премия «Луддит года», организованная Фондом информационных технологий и инноваций, ITIF. Мир узнал о ней, когда на нее несколько лет назад номинировали... знаменитого физика **Стивена Хокинга**, изобретателя и бизнесмена, главу Tesla и Space-X **Илона Маска** и основателя корпорации Microsoft **Билла Гейтса**.

Маск, в частности, говорил, что в будущем искусственный интеллект может стать «опаснее ядерного оружия». Хокинг предупреждал, что искусственный интеллект может стать причиной гибели цивилизации. А Гейтс предложил облагать роботов налогом, чтобы тем самым амортизировать эффект от потери рабочих мест.

Прогнозы футурологов разнятся. По оценкам аналитических агентств, собранным изданием РБК, уже к середине XXI века население Земли может превысить 10 млрд человек (против 3 млрд в 1960 году и 7,8 млрд в наши дни). При этом к 2030 году в мире может быть автоматизировано до 800 млн рабочих мест.

Продолжающаяся пандемия и растущая турбулентность в мире, конечно, делают любое прогнозирование менее надежным — но уже сейчас понятно, что пандемия лишь подстегнула автоматизацию труда.

Кто поднимет знамя новых луддитов? Пока пальма первенства за таксистами: в разных странах они объявили войну наступлению агрегаторов, из-за которых стоимость перевозок резко снизилась. Кое-где водителям удалось добиться своего, но пока счет ведут онлайн-сервисы.

Пока что современные неолуддиты не могут сравниться со своими предшественниками из XIX века. Маргиналы-одиночки становятся исключением.

Так, в 1995 году в США был арестован доктор математики **Тед Качинский**, переквалифицировавшийся в ультра-анархопримитивиста и уединившийся от мира в хижине без водопровода и электричества. Он оказался загадочным террористом по прозвищу «Унабомбер», за которым долго охотились спецслужбы. Именно он разослал по почте 16 бомб, убивших трех и покалечивших еще шестерых человек. Значительной частью жертв Унабомбера были ученые или люди, так или иначе связанные с технологиями и бизнесом.

Унабомбер написал манифест, в котором провозгласил принципиальную борьбу с прогрессом и утверждал: каждый виток развития технологий отнимает человеческую свободу. Качинский получил восемь пожизненных сроков, тем не менее время от времени в СМИ мелькают сообщения о его последователях.

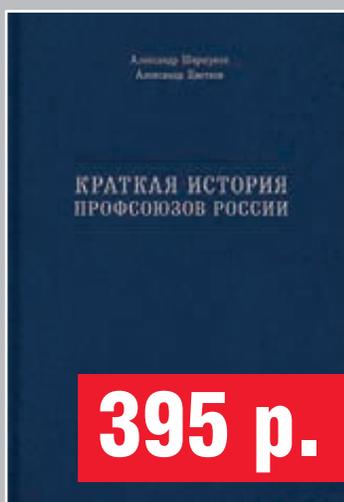
Но тем и интересно жить в эпоху перемен — никогда не знаешь, что же будет с миром через двадцать лет.

Александр ЦВЕТКОВ

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 неравнодушные 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

К ПРОФСОЮЗНЫМ СМЕНАМ



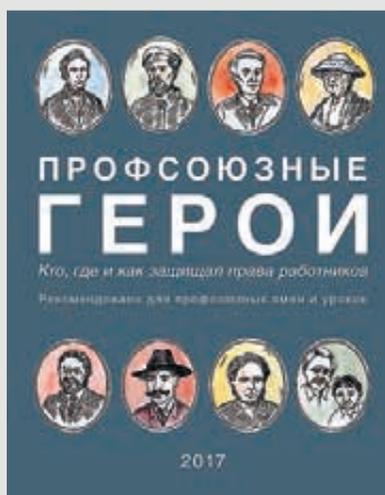
книга

«ВЛАСТЕЛИН ТРУДОВОГО КОДЕКСА»

Автор: *Середкина И.М.*

Трудовые права подростков - доступным языком, с примерами, стильными иллюстрациями и ссылками на статьи Трудового кодекса РФ. Оригинальный материал для профсоюзных смен и уроков, полезный сувенир для детей и подростков.

Цена: 195 руб.



книга

«ПРОФСОЮЗНЫЕ ГЕРОИ»

Автор: *Цветков А.В.*

В реальной жизни всё совсем не так, как в голливудских блокбастерах. Зачастую настоящий герой - это человек, который ежедневно отстаивает право на нормальные условия труда и достойную заработную плату.

Цена: 160 руб.



книга

«ПРОФСОЮЗНЫЕ ИСТОРИИ»

Автор: *Цветков А.В.*

Самые интересные моменты мировой истории, связанные с тем, как работники начали защищать свои права. Древнеегипетская забастовка, кто такой Бойкот и почему работникам выгодно трудиться строго по правилам - эти и другие темы в первом выпуске «Профсоюзных историй». С ярким рисунками-комиксами.

Цена: 175 руб.

8-800-777-84-26 • shop.solidarnost.org

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:



144 766

ПЕРВИЧНЫХ
ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ

82

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ
ПРОФОБЪЕДИНЕНИЯ

40

ОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФСОЮЗОВ



Юридическая
консультация:

+7 (495) 938-84-39

Справки по письмам:

+7 (495) 938-88-24

Прием почты:

+7 (495) 938-78-99