

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№4 (044)
2020

16+

Поле чудес в стране умных

История
подмосковной
«дочки» KNAUF
и ее профсоюзной
организации





Возвращение в нормальность

Сейчас вроде бы происходит процесс снятия ограничений, причиной которых стала пандемия. Но никто не сможет предсказать, насколько быстрым и необратимым он будет. А дело-то серьезное и касается жизни и здоровья людей не в меньшей степени, чем болезнь.

В свое время профессор **Борис Положий**, руководитель отдела экологических и социальных проблем психологического здоровья Центра им. Сербского, привел зависимость: рост безработицы на 1% ведет к росту самоубийств на 4%. А если подсчитать рост преступности и рост смертности в результате отсутствия работы, то логика проста: от возвращения к нормальной, стабильной экономической ситуации зависит жизнь и здоровье людей. Вот только как быстро сможем мы туда вернуться?

Злые языки говорят, что осенью нам предстоит вторая волна инфекции. Если это действительно произойдет, интересно, сможем ли мы — общество, власть, бизнес — встретить ее, не наступая снова на все те политические и социально-экономические грабли, на которые наступили во время первой? Не закрываясь по квартирам, тем самым провоцируя психоз? Не устанавливая для предприятий сверхограничений, которых можно избежать? Своевременно помогая и работникам, и бизнесу?

Крайне хочется двух вещей: чтобы второй волны инфекции не было, и — если она будет — посмотреть на происходящее.

Александр ШЕРШУКОВ

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

«Профсоюзный журнал»
№ 4 (44), 2020 год

Учредитель — ООО «Редакция газеты
«Солидарность»»

Над номером работали:

Александр ШЕРШУКОВ — шеф-редактор
Наталья КОЧЕМИНА — 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, Ирина СЕРЕДКИНА,
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 «Пресса России» 29105
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 0000 экз.
Заказ № 00000

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции
При перепечатке ссылка на
«Профсоюзный журнал» обязательна
Фото на обложке: Юрий Машков / ТАСС

ПРОФСОЮЗ И ПРОИЗВОДСТВО

Поле чудес в стране умных

История подмосковной «дочки» немецкой
транснациональной компании KNAUF
и ее профсоюзной организации.



стр. 4

РЕГИОН, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

Город-герой и его профсоюзы

На вопросы журнала ответил председатель
Севастопольского объединения профсоюзов
Вадим Богачев.



стр. 16

РЕПОРТАЖ

НМЖК: картина маслом

Корреспондент журнала побывала
на производстве и в профкоме Нижегородского
масложирового комбината.

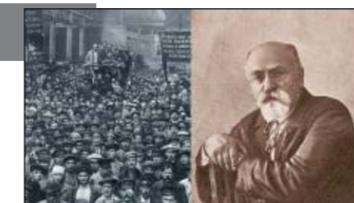


стр. 24

ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ

Давид Рязанов

Ученый, политик, профсоюзный лидер.



стр. 34

К 75-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ

Эвакуация: трудное чудо военного времени

Как проходило «великое переселение» людей
и промышленности в тыл в годы Великой
Отечественной.

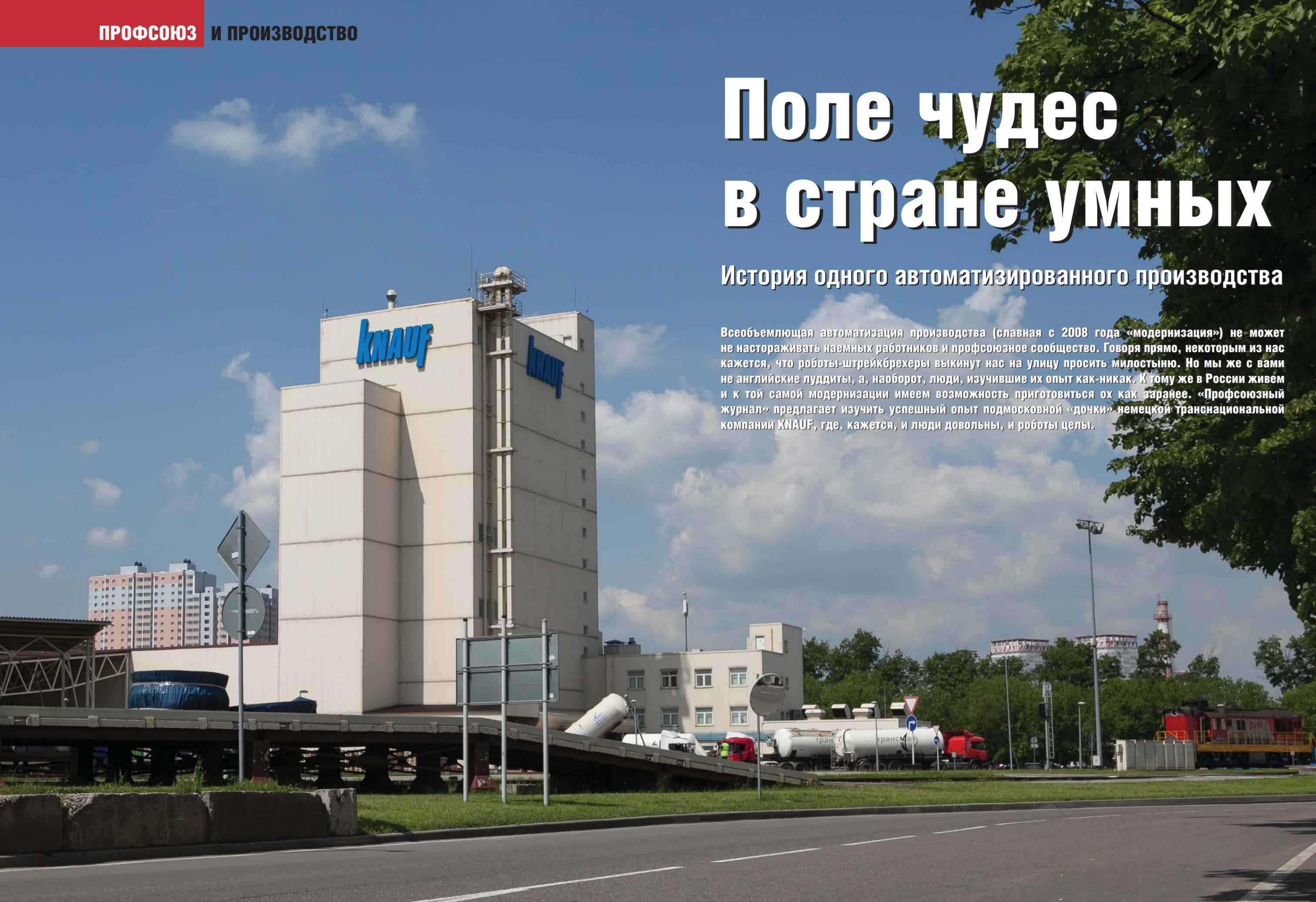


стр. 40

Поле чудес в стране умных

История одного автоматизированного производства

Всеобъемлющая автоматизация производства (славная с 2008 года «модернизация») не может не настораживать наемных работников и профсоюзное сообщество. Говоря прямо, некоторым из нас кажется, что роботы-штрейкбрехеры выкинут нас на улицу просить милостыню. Но мы же с вами не английские луддиты, а, наоборот, люди, изучившие их опыт как-никак. К тому же в России живем и к той самой модернизации имеем возможность подготовиться ох как заранее. «Профсоюзный журнал» предлагает изучить успешный опыт подмосковной «дочки» немецкой транснациональной компании KNAUF, где, кажется, и люди довольны, и роботы целы.





Сухие смеси выкачиваются мощными насосами из автомобильных цистерн и попадают в большой заводской резервуар, откуда фасуются уже по бумажным мешкам, которые покупатели видят в строительных магазинах. На фото слева: когда промышленное предприятие органично вписывается в природный ландшафт, это уже, можно сказать, половина успеха.

Профсоюзное сообщество в России привыкло думать о транснациональных компаниях как о заведомой угрозе трудовым правам работников. Потому что примеры, увы, есть. Не будем называть конкретные бренды, но достаточно обратить внимание на некоторые торговые сети или на автопроизводителей. Однако не стоит думать, что это — правило. Аргумент прост: обстановка на предприятии, о котором мы расскажем, является не исключением из этого «правила», а примером нормы. Примером, само собой, для других работодателей.

ООО «КНАУФ ГИПС» — один из крупнейших налогоплательщиков Московской области и крупный работодатель для жителей Красногорского района. За прошлый год предприятие перечислило в консолидированный региональный и местный бюджет 793 млн рублей, за первый квартал 2020 года — 106 млн рублей.

ДАЛЕЕ — БЕЗ ОСТАНОВОК

Выехать за пределы Москвы, когда еще не объявили о конце режима самоизоляции, казалось маленьким чудом. Пусть буквально перешагнуть

через МКАД, но все же — свобода! К тому же Красногорск летом не менее чуден, чем Днепр при тихой погоде у Гоголя. Густая зелень, из которой выглядывают весело раскрашенные новостройки, задувающий в окно машины ветерок — все это добавляет настроения, согласитесь. Но стоит из машины выйти, и тебя отрезвляет почти тридцатиградусная жара...

А вся эта лирика имеет самое прямое отношение к насущной «физике». На проходной завода «КНАУФ», где я оказался после минут десяти нахождения под палящим солнцем, установлен интересный аппарат. К потолку подвешена специальная камера, которая автоматически определяет температуру у каждого входящего. Определяет — и говорит охранникам на посту, причем говорит в том числе буквально, голосом. Совсем скоро я еще много раз смогу убедиться в том, что на этом предприятии стремятся автоматизировать все, что только можно. Кажется, дай им волю — и они автоматизируют саму автоматизацию!

Камера тем временем показывает страшные 38 градусов... В голове мгновенно проносятся мысли: командировка сорвана, репортажа не бу-

дет, зато будут две недели карантина за высоким забором. Но люди на то и люди, что все-таки умнее машин — благодаря жизненному опыту. В руках сотрудника безопасности появляется контрольный измерительный прибор — портативный, но тоже дистанционный термометр. Для местной охраны я, по-видимому, не первый такой «больной» за сегодня. Буквально за минуту я остываю в прохладном фойе до своей нормальной (и реальной!) температуры и прохожу дальше. В общем, мы слишком долго ждали лета, но все же берегитесь от солнца, товарищи. Не то еще на работу не пустят.

На территорию Красногорского завода работников пускают, рассказывает начальник производства «КНАУФ-Профиль» **Михаил Бойков**. Но при этом всех, кого можно было, перевели на режим удаленной работы. Это в основном коснулось административного персонала: кадры, бухгалтеры, юристы, сотрудники отдела продаж и так далее.

Что касается трудящихся непосредственно на производстве, то, например, в цехах металлических профилей и цементных смесей, ко-

торыми руководит Бойков, смена состоит всего из пяти и одиннадцати человек соответственно: автоматизация, как было сказано выше. При этом, конечно, завод обеспечивает всех своих сотрудников медицинскими масками и перчатками, во многих местах можно воспользоваться санитайзерами.

— Можно сказать, что непосредственно из-за коронавируса производство останавливать нам не приходилось, — добавляет председатель профкома ООО «КНАУФ ГИПС», специалист по промышленной безопасности предприятия **Валерий Северинов**. — Останавливали только на некоторое время из-за того, что склады были переполнены, новую продукцию просто негде было бы хранить.

К слову, остановка на предприятии была и в профсоюзной работе. Точнее, конечно, на той самой производственной площадке, где сейчас расположен «КНАУФ». В советское время здесь уже работал завод по производству гипсокартона, но, как и многие другие предприятия Союза, к началу девяностых годов пришел в совершеннейший упадок. И когда в 1993 году пришли немец-

кие инвесторы, старое предприятие де-факто перестало существовать. Профсоюзная первичка тоже была ликвидирована.

Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов в лице первички ООО «КНАУФ ГИПС» появился на заводе в 1999-м, когда еще не умолкло эхо дефолта предыдущего года. И «старое» предприятие наверняка не пережило бы кризис, а новое, с другим собственником, продукцией и подходом к производству — еще как пережило, как видите. А его работники сделали вывод, что им нужен профсоюз (вместе в любой кризис легче).

— Совсем уж острой, экстренной необходимости в том, наверное, не было, но трудности были в целом, как и по всей стране, и коллектив решил создать профсоюзную организацию, — вспоминает Валерий Северинов, который работает на «КНАУФ» уже 25-й год.

Нынешний председатель профкома вступил в профсоюз не сразу при его создании, а свою должность занимает уже 12 лет. На вопрос, что же побудило присоединиться к профсоюзной ячейке, отвечает, что время

СПРАВКА

ООО «КНАУФ ГИПС», крупнейшее предприятие Красногорского района Московской области по производству строительных материалов, занимает площадь около 320 тыс. кв. м. Здесь трудится 561 человек, включая производство, Московскую сбытовую дирекцию, Учебный центр и Центральное управление группы «КНАУФ Восточная Европа и СНГ». Предприятие в Красногорске стало в 1993 году первым российским производством международной группы «КНАУФ». Инвестиции группы в развитие предприятия за прошедшие 27 лет превысили 450 млн евро.

Сегодня на территории «КНАУФ ГИПС» работают шесть производственных линий: заводы гипсокартонных листов, сухих гипсовых смесей, сухих цементных смесей, грунтовок, металлических профилей и изготовление модульных домов (ООО «Новый дом»).



При отгрузке товара важен не только контроль качества, но и проверка накладной: покупатель должен получить именно то, что заказывал. При этом проверяющий стоит на удобном мостике, а не карабкается в кузов грузовика.

в начале века было-таки «трудное, неспокойное, кризис за кризисом, и защита людям была нужна, и необходимость была объединяться».

Были, говорит Валерий Федорович, и некие опасения насчет дальнейшей судьбы рабочих и предприятия. Но — «слава богу, не оправдались».

— нынешний работодатель очень в этом плане скрупулезно работает — социальное партнерство на должном уровне. Каких-то нарушений с его стороны, чтобы был повод вот прямо бороться, — такого нет. У предприятия грамотный руководитель, с профсоюзом работает очень четко, — продолжает предпрофкома. — Еще не было случая, чтобы я подошел к директору с каким-то вопросом, а он бы мне сказал, что ему некогда. «Всегда пожалуйста, заходите по любому вопросу».

Кстати, насчет грамотности руководителя, просто чтобы проиллюстрировать тезис. Если вспомнить тот же кризис 1998 года, то рубль тогда подешевел по отношению к доллару в четыре раза. А «КНАУФ» производил в числе прочего гипс-картон. Уже из названия материала видно, что он делается из двух составляющих. Так вот, если гипс завод имел местный, российский,

то качественного картона не было, его закупили в Германии. При падении курса дорожает и этот картон, а значит, и конечный продукт в целом. А у кого будут на него деньги в такой кризис? Но собственники «КНАУФ» как в воду глядели — на одном из заводов в Ленинградской области стали производить свой картон, не уступающий по качеству тому самому, немецкому.

— Когда грянул кризис и импортные стройматериалы сразу подорожали в четыре раза, у нас этого не произошло, мы остались в той же ценовой категории, — поясняет руководитель службы корпоративных коммуникаций группы «КНАУФ Восточная Европа и СНГ» **Леонид Лось**.

Обратите внимание: в результате описанной операции немецкий производитель картона потерял крупного заказчика, но все равно было решено локализовать производство сырья в России, чтобы обезопасить себя. Отчего-то думается, что это решение стало результатом не только строгих экономических расчетов, но и понимания ответственности перед работниками. А чтобы долго не раздумывать, можно заглянуть в коллективный договор.

КОЛДОГОВОР — ЗАЛОГ ЗДОРОВЬЯ. СОЦИАЛЬНОГО

— Посмотрите в большинство коллективных договоров — они просто переписаны с Трудового кодекса! Стороны просто декларируют, что будут выполнять ТК, — говорит Валерий Северинов. — У нас другой подход. Мало того что у нас ТК вообще никогда не нарушается — мы всегда ищем что-то, что можно включить в колдоговор сверх кодекса, и по этим вопросам всегда договариваемся.

Помимо прочего (см. справку) очень большое внимание уделяется на предприятии безопасности труда. Так, работодатель обязуется ежемесячно проводить трехступенчатый контроль состояния охраны труда, выдавать работникам сертифицированную спецодежду, обувь и другие СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства (вне зависимости от всяких эпидемий, заметьте). Ну и, как бонус, работникам не грозит обезвоживание: каждому доступна газированная минералка.

— У нас ряд позиций есть в колдоговоре, которых в Московской области вообще нет [ни у кого больше], — не скрывает гордости Валерий

Фасовка сухих смесей производится автоматически, человек здесь только на подстраховке.

Внизу, слева направо: Валерий Северинов, предпрофкома ООО «КНАУФ ГИПС», специалист по промышленной безопасности, и Михаил Бойков, начальник производства «КНАУФ-Профиль».

Северинов. — ТК говорит, что надо доплачивать за ночные часы 20%, а мы доплачиваем 40%. Ладно, может быть, кто-то и доплачивает сверх этого тоже, но такого понятия, как доплата за работу в вечерние часы, — этого точно нет ни у кого, а у нас есть.

Впрочем, такие доплаты — следствие не просто какой-то щедрости работодателя, а необходимая, оправданная мера. Мы уже говорили о том, что ввиду автоматизации производства смена в цеху состоит максимум из пяти человек. Но это же, с другой стороны, означает, что на одного человека (вместо условных десяти, пятидесяти и так далее) приходится больше нагрузки, которая сильнее ощущается в вечерние и ночные часы. Чем выше уровень автоматизации, тем квалифицированнее работник и тем выше его ответственность. А значит — и вознаграждение за труд.

— Вы увидите, что у нас огромные площади, но людей работает не десятки и сотни, как на других предприятиях, а максимум пять человек в каждом цеху, — подтверждает Северинов. — Там сложное оборудование. Эти доплаты — деньги оправданные, и работодатель идет на это. Мы предлагаем, договариваемся. Директор считает, что да, вполне можно рабочим доплачивать.

Тут можно вспомнить о многолетнем дискурсе вокруг возрождения былого престижа рабочих специальностей. Вот подумайте: речь выше идет не об ученых в белых халатах, с прическами а-ля «я у мамы Эйнштейн», не о рекламном агенте или, прости господи, стендап-комике. Это формовщики, водители погрузчиков, операторы конвейеров, резчики по металлу и другие работяги. (Средний их возраст на «КНАУФ ГИПС» — всего 44 года.) А средняя зарплата у них — под 100 тысяч рублей в месяц. Что же из этого следует? Наверное, то, что не дискутировать надо, а заниматься реальной модернизацией производства



СПРАВКА

Согласно колдоговору, среднемесячная зарплата в ООО «КНАУФ ГИПС» не может быть ниже пяти прожиточных минимумов по Московской области (сейчас один ПМ для трудоспособного населения в Подмосковье — 13 844 руб.). Установлены доплаты: 20% — за работу в вечернее время, 40% — за работу в ночное время. Выплачивается матпомощь при уходе в отпуск, в случае смерти близких родственников на погребение, при рождении ребенка. Выплачивается единовременная компенсация при выходе на пенсию. Оказывается материальная помощь пенсионерам, отработавшим на предприятии больше 10 лет и ушедшим на пенсию с предприятия (к Новому году, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню Победы).

При наличии финансовых средств оплачиваются билеты и подарки на новогодние елки для детей работников (до 14 лет); оплачивается не меньше 30% стоимости путевки в летние детские лагеря. К Новому году, юбилеям, 8 Марта и 23 Февраля работники поощряются подарками. Оплачивается высококвалифицированная медицинская помощь при угрозе жизни или тяжелом заболевании работника или члена его семьи, если таковое невозможно в рамках ОМС. (И это далеко не все.)



По словам Михаила Бойкова, многие пытаются подделать металлические профили, выдавая их за продукцию КНАУФ. Поэтому компания постоянно придумывает новые степени защиты своего товара. На фото слева: в учебном центре «КНАУФ» обучаются не работники предприятия, а его клиенты — важно уметь правильно использовать стройматериалы.

и созданием новых таких производств с нуля. Тогда и профессиям почет, и собственнику выгода (не в убыток же себе «КНАУФ» все это делает).

НЕ МОЖЕШЬ — НАУЧИМ, А НАДО — ПОМОЖЕМ

Политика предприятия заслуживает внимания, причем в плане не только общения с работниками, но и с клиентами. Тут придется оговориться, что «Профсоюзный журнал» не получает за подобные репортажи денег от предприятий, которые посещает, так что сейчас будет не реклама. Чуть ниже вы поймете, что практика «КНАУФ» может быть (увы, иногда при печальных обстоятельствах) социально значимой.

У предприятия есть свой учебный центр. Правда, обучают там не своих работников, а клиентов. Они там за несколько дней проходят курсы правильного обращения с продукцией завода в теории и на практике. Курсы бесплатные: очевидно, это такой способ привлечения покупателей и популяризации своей продукции. С другой стороны, как сообщает пресс-служба предприятия, «обучение могут пройти как профессиональные строители, архитекторы, проектировщики, дизайнеры, так и не имеющие отношения к отрасли люди, интересующиеся современными строительными технологиями».

— Научим штукатурить. Мы гипсокартон производим и профили металлические — мы учим делать

перегородку из металлического профиля и из гипсокартона. Обучение у нас идет качественно, по различным категориям, два-три дня — такие краткосрочные в основном курсы. Там и теорию читают, и практику дают. До обеда — лекции в классе и ответы на вопросы по теме, после обеда занимаются конкретно тем, что изучили, — объясняет Леонид Лось. — У нас все-таки материалы сложные, и чтобы правильно сделать тот же подвесной потолок, чтобы он не обрушился, чтобы правильно использовались крепления и так далее, нужно этому всему обучить.

Из всего этого логично вытекает и то, что на заводе есть специалисты, способные проводить такое обучение.

Они, например, «выезжают как мастера-демонстраторы на какие-то большие стройки», говорит глава службы корпоративных коммуникаций. Одной из такихстроек стал, например, инфекционный центр в Новой Москве, возведенный в рекордные сроки весной. То есть специалисты предприятия внесли свой вклад в борьбу с коронавирусом.

Те консультации, надо полагать, были бесплатными, но вообще торговля строительными технологиями — это еще одно направление работы «КНАУФ». Так, его дочерняя компания ООО «Новый дом» продвигает технологию строительства модульных сооружений. Идея не то чтобы новая в мировых масштабах, но для России точно все еще в диковинку. А идея

проста: дом как бы собирается из «кубиков» вместо привычного нам возведения стен из отдельных стройматериалов на строительной площадке (это если не вдаваться в излишние здесь подробности).

А если совсем грубо — вот кухня, мы к ней приставляем спальню, слева ставим гостиную и прихожую с санузлом, сверху еще блоки с комнатами, а потом ставим крышу, целиком. Я видел такой двухэтажный блочный коттедж на территории завода, он там выставлен как образец, но может иногда использоваться под проведение каких-нибудь мероприятий. Внутри мы на сей раз не попали, но снаружи выглядит довольно мило. Стоит там уже пять лет, и в дождь, и в град, и в ураган-

ный ветер, о котором нас постоянно в эсэмэсках предупреждает МЧС. Говорят, собрали в течение суток. Честно — верится с трудом, но говорили с неподдельной гордостью, так что пришлось поверить. Но вернемся к основному производству и основному предприятию.

— Обычно мы по своей работе сталкиваемся с нарушениями трудового законодательства со стороны транснациональных компаний. А вы рассказываете о таких высоких надбавках, о зарплатах... — обращаюсь я к своим собеседникам.

— На производственных предприятиях такого нет, мы своими кадрами дорожим. Это в торговле, например, там другие правила, — предполагает Леонид Лось.



С производства гипсокартона начиналась история всей транснациональной корпорации, это направление развивается до сих пор. На фото справа: контроль качества на всех этапах производства — принцип каждого уважающего себя предприятия.

— Я здесь 25-й год работаю, и уже тогда, даже в «лихие» 90-е, всегда была белая зарплата, — добавляет Валерий Северинов. — Понятия «серого», второй бухгалтерии — никогда не существовало на предприятии, у нас всегда была белая зарплата. И с той суммы, которая была названа, платятся абсолютно все налоги. Это не просто большая зарплата, это еще и большие деньги для государства.

ЖЕЛЕЗО В ПРОФИЛЬ, ЧЕЛОВЕК — АНФАС

— В профсоюзе у нас состоит, к сожалению, немного людей — примерно 10%, или около сорока человек, — рассказывает по пути в цех металлических профилей Северинов. — Но раз вы работаете в таком издании, то, наверное, должны понимать, что при таких высоких зарплатах мотивация у людей падает: у меня

и так все есть, у меня и так все хорошо. А Трудовой кодекс наш таков, что все, чего профсоюзы добиваются, распространяется на всех работников.

Все работники цеха сейчас на месте, но большое помещение ангарного типа выглядит пустым: не заметить здесь пятерых человек очень просто. Тем более, как объясняет начальник цеха Михаил Бойков, каждый работник занят максимально (это к вопросу об обязанностях и ответственности, о чем говорилось выше). И в самом деле: вот у режущего станка сосредоточенно ходит «от кнопки к кнопке» один, разъезжает туда-сюда на погрузчике (каре) другой — от работы не оторвать. Бойков (начальник!) пытается остановить для беседы с журналистом молодого мастера, но тот скороговоркой объясняет, что торопится по делу, и Михаил Юрьевич понимает его с полуслова: дело, безусловно, важнее. Так что приходится показывать предметы, а

не «рассказывать» людям. Но и пейзаж для многих может оказаться понятнее, чем портрет:

— Вот, смотрите: первый стенд у нас всегда об охране труда, — показывает Бойков на четыре цветных плаката за плексигласом, расположенных напротив большого агрегата конвейерного типа. — Безопасность работников — приоритет. У нас везде прописано, что первоочередное — это здоровье работников, и только на втором месте — выпуск качественной продукции. Виталий Евгенич, запусти, пожалуйста, оборудование — мы коллегам покажем! Спасибо! — просит показавшегося в поле зрения сотрудника Михаил Юрьевич. И продолжает: — Это меры безопасности, которые вводятся не только у нас в Красногорске, но действуют по всему миру. Второе — это «уголок качества»...

Наедине (но не по секрету) предпрофкома Северинов говорит про Бойкова, что тот дошел до позиции



руководителя двух цехов, начав на этом же заводе простым оператором. Но для полноты картины (все же от жанра портрета далеко не ушли) стоит сказать, что на вид — это человек самое большее немного за сорок, хотя и с редкой сединой. К тому же явно любит пошутить. А еще явнее гордится своим (и общим) делом — довольную рабочую улыбку невозможно скрыть даже за защитной медицинской маской. В общем, кажется, тот же мастер, только в профиль. Но больше все-таки анфас, если вы понимаете, о чем я.

Тем временем Северинов показывает на огороженные помещения в цеху — похоже на то, как если бы офисный орел-спрасе решили разбить на «квартиры». В каждом огороженном пространстве режется металл. Предпрофкома объясняет: звук при этом дикий, и изначально решили, конечно, всех обязать работать в наушниках. Но рабочие

стали жаловаться на то, что все время быть в наушниках просто некомфортно.

Тогда приняли решение: огордить станки, а наушники носить только внутри этих «комнат». Естественно, предварительно измерив уровень шума внутри и вовне. (Заметим, что спецоценка условий труда на «КНАУФ ГИПС» проведена абсолютно на всех рабочих местах.) Оказалось, что «в коридорах» шум вполне допустим, и там можно ходить без наушников. Результатов СОУТ я не видел, но могу сказать, что даже мой старенький аудиоплеер, который я использую как диктофон, смог записать при этом уровне шума речь моих собеседников вполне внятно.

В СУХОМ И БЕЗ ОСТАТКА

А мы переходим в цех производства строительных смесей. Снаружи, между цехами, жара, но и здесь правила безопасности превыше все-

го: ждем все под тем же палящим солнцем (избитый оборот, но эстеты смогут предложить только одну альтернативу — «жарящим»), пока откроется шлагбаум перед рельсами, перегородивший нам дорогу. Здесь только что проехал тепловоз (некоторые грузы вывозятся со складов в железнодорожных составах), и пройти под шлагбаумом, кажется, не только безопасно, но и логично — изжаримся же тут стоять! Но нет: стоим, беседуем о тепловозах и контрафакте продукции. И такой выбор я как профсоюзный журналист, безусловно, одобряю и ценю.

— Участие человека сводится к работе оператора. Это человек, который осуществляет правильные соединения, — рассказывает Михаил Бойков. Мы стоим перед входом в цех, куда как раз подъехала цистерна со смесью. К ней подсоединили шланг, и мощный насос закачивает смесь наверх, в башню, похожую на элева-



Когда работнику удобнее трудиться — компании удобнее развиваться. На фото справа: даже когда на рельсах пусто, на «КНАУФ» никому не придет в голову пролезть под шлагбаумом.

тор. — Все, что надо сделать человеку, это подвести «материаловоз» к нужной точке. Дальше все делается автоматически.

Конечно, возникает вопрос: как повлияла такая всеобъемлющая автоматизация производства на численность штата работников? Предпрофкома Валерий Северинов утверждает, что незначительно. Сокращать число работников приходилось во времена экономических кризисов, когда сокращались и объемы производства. И то — не массово, поскольку предприятие было нацелено на автоматизацию изначально и в принципе не имело сколь-нибудь «огромного» штата.

— При этом расставались по-доброму, выплачивали зарплату за полгода вперед. По сокращению, когда полагается выплачивать две зарплаты, практически никто не уходил, — говорит Валерий Федорович. — Более того, когда производство после очередного кризиса опять расширялось, те же самые работники приходили к нам снова. Мы оставляли их контакты и при первой возможности снова приглашали на работу. Они ведь уже аттестованы, обучены — таких работников жалко терять.

Заходим в цех и в первую очередь видим конвейер (автоматический, конечно) — по нему движутся поддоны, заставленные мешками с сухими сме-

сями. Вряд ли кто-то не знает, но все же: это такая «мука», которую вы разбавляете водой, чтобы получить штукатурку. Манипулятор поднимает поддон, а наверху механические руки уже растянули полиэтиленовую пленку, чтобы не дать мешкам рассыпаться в стороны при транспортировке и защитить от непогоды. Причем руки-то умные: сами определяют габариты груза на поддоне (они зависят от объема мешков со смесью) и натягивают как раз по размеру.

Дальше погрузчики доставляют поддоны на склад. Но то сухая смесь, а другой аппарат упаковывает уже пластиковые банки с жидкой. С грунтовкой, например. И если мешки

можно наваливать друг на друга почти бесконечно, то банки — помнутся, их на поддоне ряда по три в высоту всего, и один на другой поддон не поставишь. Зато в цеху поставили так называемые «гравитационные стеллажи».

Это ряды полок (в данном случае в четыре яруса), которые имеют некий небольшой наклон. И когда погрузчик выставляет поддон на полку, он сам собой тихонечко, осторожно укатывается в самую глубину полки. А за ним еще один, а за ним еще один, как говорится в детской считалке. Фишка в том, что «самая глубина» полки является таковой, если смотреть из отдела погрузки.

А из отдела отпуска готового товара клиентам — самое что ни на есть ее начало.

В результате получается, что какую банку ты первой произвел, ту первой и продашь, она не будет застаиваться и терять срок годности. Кроме того, обращает внимание Бойков, эти самые гравитационные стеллажи разделяют цех на две части и не дают пересекаться погрузчикам, что позволяет избежать аварий (иначе нет-нет да и столкнутся, раньше бывало). Но снятие тары с конвейеров — это уже конечная стадия производства, и начальник цеха ведет нас по узким лестницам наверх, туда, где умная машина фасует в мешки сухую смесь.

— В автоматическом режиме идет фасовка готовой продукции, и только после того, как машина определяет, что вес соответствует заявленному, продукция идет дальше, — рассказывает он.

А сама машина отчего-то кажется похожей на знаменитый барабан из телепередачи «Поле чудес». Только все секторы на этом барабане равнозначны: наполненный мешок с сухой смесью. Проходит круг, и он выталкивается дальше на конвейер. Кажется, никакого обмана. Поле чудес в стране без дураков. На такой работе, с роботами, ценятся умные люди.

Павел ОСИПОВ



Город-герой и его профсоюзы

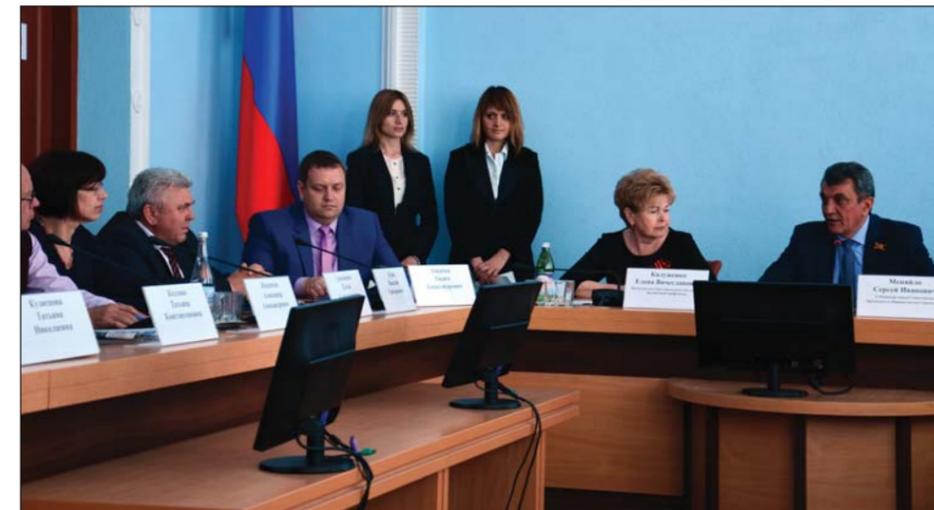
Профсоюзы Севастополя
- за достойную жизнь!

На вопросы «Профсоюзного журнала» ответил
председатель Севастопольского объединения
профсоюзов Вадим БОГАЧЕВ





На акции протеста в Киеве. Октябрь 2011 года. Внизу: на встрече с губернатором Севастополя Сергеем Меняйло. Апрель 2016 года.
На фото слева: первомайская демонстрация 1 мая 2018 года.



НЕМНОГО ИСТОРИИ

— **Вадим Александрович, начать нашу беседу мне бы хотелось с небольшого экскурса в историю профсоюзов города с момента образования организации.**

— В минувшем году мы отметили 25-летие нашего профобъединения. 8 декабря 1994 года был образован Совет председателей профкомов по социальной защите трудящихся города Севастополя. Потом организация была переименована в Севастопольский городской совет профсоюзов. В 2014 году, когда Севастополь стал городом федерального значения РФ, организация стала профобъединением. И все эти годы мы тесно сотрудничали с российскими профсоюзами.

Между Севастопольским городским советом профсоюзов и Московской федерацией профсоюзов было заключено соглашение о дружбе и сотрудничестве, которое работает и по сей день. Кроме того, очень важно, что с 1997 года в городе действует филиал Академии труда и социальных отношений, нашего профсоюзного вуза, который стал первым российским высшим учебным заведением в Крыму.

Севастополь всегда был русским городом, поэтому накануне референдума в 2014 году Севастопольский городской совет профсоюзов выступил с однозначным заявлением, адресованным жителю города. Мы предложили людям поддержать воссоединение с Россией и пойти на референдум.

Мы радовались грядущим переменам, но при этом понимали: для нашей организации они означают, что нам фактически заново придется выстраивать свою деятельность. Буквально за день все профсоюзные украинские организации перестали существовать и вместо них начали создаваться российские. Огромную помощь в этот переходный период нам оказали специалисты ФНПР и МФП.

— **Переходный период трудным был?**

— Врагу не пожелаешь! (*Улыбается.*) На первых порах возникали проблемы снижения профчленства. Во-первых, мы создавали новые профсоюзные организации, людям было необходимо заново писать заявления о вступлении в профсоюз.

Во-вторых, объективно резко уменьшилось количество предприятий и организаций, где ранее действовали первички. Однако у бюджетников — в городских организациях медработников и педагогов — профчленство было практически восстановлено. Чего, конечно, нельзя сказать о внебюджетном секторе экономики.

Вот типичная иллюстрация тех лет: торговый и рыбный порт. В 2014 году долго решалось, стоит ли объединять их, какую форму хозяйствования выбрать... Но поскольку юрлица не были созданы, организовать там первичку долгое время не представлялось возможным. А те, что действовали раньше, вынуждены были прекратить функционирование, поскольку украинское юрлицо уже перестало суще-

ствовать, а новое еще не образовалось. Встали и наши совхозы, потому что никак не решался вопрос со сбытом продукции.

— **Наверное, и других сложностей в сфере труда хватало?**

— Конечно. Вы представьте только, что было с бюджетным финансированием! В Киеве решили прекратить исполнять обязательства. В итоге стала расти задолженность перед работниками бюджетной сферы — по зарплатам, оплате неиспользованных отпусков, выплатам при увольнениях, а погасить все это было нечем. После вхождения в правовое поле России встал вопрос: а на каком основании России следует выплачивать долги уже ликвидированных украинских учреждений? Нам, профсоюзам, тогда

удалось добиться этого погашения. Мы настояли на нормативном, а затем и финансовом урегулировании этой ситуации. Были восстановлены права десятков тысяч работающих.

— **Митинги, пикеты организовывали?**

— В случае если ситуация будет диктовать такую форму защиты, мы обязательно ею воспользуемся. Но мы — Крым и Севастополь, граница рядом. В нашем городе расположена база Черноморского флота России. Мы не хотим провоцировать поток возмущения в соседнем государстве, где из мухи с радостью готовы сделать слона. Слава богу, что пока нам удается находить компромисс без крайних мер. Социальное партнерство в городе работает.



Члены Севастопольской трехсторонней комиссии 2016 года. На фото справа: телепрограмма «В центре внимания». Февраль 2019 года.



— Как сейчас обстоит дело с численностью членов профсоюзов в городе?

— На момент создания объединения насчитывало 22 776 членов профсоюзов. Сегодня Союз «Севастопольское объединение организаций профсоюзов» насчитывает больше 40 тысяч членов и больше 440 первичных профорганизаций, представляющих больше 15 отраслей экономики.

СОЦПАРТНЕРСТВО В РАЗВИТИИ

— Как выстраивалось взаимодействие с соцпартнерами?

— Мы уже в 2014 году предложили создать Севастопольскую трехстороннюю комиссию. Первое ее заседание прошло 19 августа 2015 года. Тогда по инициативе профсоюзной стороны была создана рабочая группа, которая занялась подготовкой проекта регионального трехстороннего соглашения на 2016–2018 годы. Первое соглашение было подписано в 2016 году, накануне Первомая. И мы смогли обеспечить в нем главное — ограничить количество высвобождаемых в течение календарного года работников

5 процентами списочной численности по состоянию на 1 января соответствующего года.

К тому же мы отладили взаимодействие с городским Центром занятости. Оттуда регулярно поступала информация о планируемых сокращениях. Таким образом, еще до высвобождения работников мы вместе со специалистами Центра занятости могли выходить на тех работодателей, которые пытались эти массовые сокращения провести. И принуждали их соблюдать законодательство.

— Насколько я понимаю, сейчас действует очередное городское соглашение. Какие инициативы профсоюзов нашли отражение в документе?

— Ныне действующим соглашением, к примеру, устанавливается обязательство работодателей не допускать высвобождения больше 10 процентов работников в течение календарного года. Это положение защищает права работников при угрозе массовых увольнений. Кроме того, нашло понимание наше предложение о том, что необходимо посредством коллективного договора расширять перечень оснований, по которым ра-

ботодатель обязан запрашивать мнение профсоюза при увольнении работника.

И наконец, соглашением установлено: в случае сокращения численности или штата запрещено в течение одного года увольнять работников, которые являются членами одной семьи.

Немаловажна и норма, по которой работодатели будут выплачивать выходное пособие при сокращении численности или штата работников из расчета средней заработной платы. И без учета периода, когда действовал режим неполного рабочего времени, введенный по инициативе работодателя.

— Заключается ли в городе отдельное соглашение о минимальной зарплате? И если да, то каких результатов удастся добиться в рамках этого документа?

— Хотел бы отметить, что, несмотря на все сложности в экономической ситуации, несмотря на то, что Севастополь из-за санкций пока все еще дотационный регион, работодатели всегда находили возможность устанавливать «минималку» больше федерального МРОТ. Только в минувшем году прийти к соглашению не удалось, и сейчас минимальная зарплата в городе равна

российскому МРОТ. В процессе переговоров правительство Севастополя приняло наши аргументы, но работодатели отказались категорически, попросив отсрочки обсуждения на весну. Но из-за начала пандемии вернуться к конструктивному обсуждению пока не удалось.

Надеемся, что на оставшуюся часть этого года и на следующий год мы все-таки согласуем ту величину «минималки», которая будет соответствовать реальной ситуации в городе и будет выше МРОТ. К тому же в действующее региональное трехстороннее соглашение в качестве приложения вошел межотраслевой перечень работников устанавливается определенный коэффициент доплаты. Это позволяет установить им более выгодные условия оплаты труда, чем в гарантиях соглашения о минимальной зарплате, действующего в регионе.

ПОГОВОРИМ ОБ ОЗДОРОВЛЕНИИ

— А как обстоит дело с социальными гарантиями?

— Один из этих вопросов — оздоровление как работников, так и чле-

нов их семей. Севастополь был единственным регионом на Украине, где в 2004 году удалось добиться, чтобы дети оздоравливались за 10 процентов от стоимости путевки, а остальные 90 процентов родителям компенсировал Фонд соцстраха. Понятно, что в 2014 году ситуация изменилась. И мы сразу же начали обращаться в правительство, заксобранье с предложениями установить правильный механизм оздоровления жителей региона.

— И как отреагировали власти?

— Первый рамочный закон о детском оздоровлении появился в городе еще в 2015 году. Он предусматривал льготы по оздоровлению в виде предоставления бесплатной детской путевки определенным категориям детей. Это победители олимпиад, отличники, спортсмены и дети из неблагополучных семей. Для этих категорий, всего у нас их было 14, установили льготное право на оздоровление в виде бесплатной путевки. Мы стали доказывать, что это несправедливо по отношению ко всем остальным работающим. Потому что из года в год повторялась одна и та же ситуация: стоимость детской путевки в оздоровительное учреждение

практически равнялась средней зарплате в регионе. А значит, была недоступна большинству жителей города.

— Действительно, жить на Крымском полуострове и не иметь возможности направить ребенка в оздоровительный лагерь? Как сапожник без сапог!

— Мы продолжали добиваться, чтобы компенсация родителям при покупке путевки в детские санатории и лагеря была увеличена. В правительстве региона нам говорили, что мы занимаемся популизмом, что нет возможности сегодня согласовать для дотационного региона введение каких-то новых мер соцподдержки. И так далее. Мы неоднократно поднимали этот вопрос и на встречах с губернатором Севастополя, благодаря чему появилась специальная рабочая группа по подготовке изменений действующего закона. Обсуждался порядок предоставления компенсации.

О своих требованиях мы старались заявлять со всех доступных площадок — СМИ, встречи с депутатским корпусом, социальные сети. В итоге в апреле 2020 года в действующий закон были внесены изменения. Теперь он предусматривает новую меру соц-



Участники конкурса «Севастопольские мастера — 2017». На фото слева: автопробег ФНПР. Март 2015 года.

поддержки в виде частичной компенсации стоимости детской путевки. По закону предусмотрено, что родитель обязан оплатить не меньше 15 процентов ее стоимости.

Кроме того с 2017 года в Севастополе действует специальная дисконтная программа «Профсоюзный дисконт». Она предусматривает для членов профсоюзов специальные скидки на товары и услуги, предоставляемые нашими партнерами, в том числе оздоровительными учреждениями.

КАК ПОВЛИЯЛ COVID-19

— Не могу не задать вопрос о периоде карантина. Насколько пандемия ударила по предприятиям и работникам в регионе?

— По данным на середину июня, в городе благоприятная эпидемиологическая ситуация. Мы — в числе наименее пострадавших регионов. Да, количество зарегистрированных безработных растет. Но это происходит, скорее всего, из-за увеличения пособия. И в Центр занятости обращаются зачастую те, кто ранее не трудился официально. Что касается высвобождения, массовых сокращений на предприятиях — сегодня об этом пока говорить не приходится. Дай бог, чтобы эта тенденция со-

хранилась и дальше. В основном проблема коснулась санаторно-курортной сферы, гостиничного, ресторанного бизнеса, сферы услуг, а также строительства и транспортников.

— Как строилась работа профобъединения в период самоизоляции?

— В объединении профсоюзов в период карантина мы прежде всего сосредоточились на оказании правовой и консультативной помощи, развивали волонтерское направление для поддержки тех работников, которые оказались в сложной жизненной ситуации. Открыли горячую линию. При возникновении каких-либо нарушений — а попытки отправить людей в отпуск вне графика или на условиях, не соответствующих указам президента РФ, были — мы обращались к руководителям. В ряде случаев подключали Госинспекцию труда. И решали проблему чаще всего путем переговоров.

— Не возникало ли случаев задержки зарплат работникам?

— В ГУП «Севэлектроавтотранс» в середине мая своевременно не поступили обещанные государственные субсидии. В итоге зарплату людям заплатили на две недели позже. Собственных средств у предприятия не оказалось из-за введения специального режима ограничений. Предприятие

практически останавливалось. Некоторые ушли на больничный или в очередные отпуска. В итоге проблема с выплатами работникам была решена.

На фоне COVID-19 возникла серьезная проблема у сотрудников городского центра занятости. Обратившись в профобъединение, они сообщили, что из-за вируса изменились условия их работы — повысилась интенсивность, сократились выходные. Да и непосредственный контакт с обратившимися в центр занятости не добавляет безопасности. Но вот дополнительных выплат в связи с этим сотрудники центра не получают. Притом что у многих из них заработная плата не превышает 15 тысяч рублей. Думаю, что профсоюзы должны заняться темой работников социальных служб и добиться компенсаций для этой категории.

ТРАДИЦИИ И НОВШЕСТВА

— Вадим Александрович, каковы сейчас приоритеты в работе профсоюзов Севастополя?

— Приоритетные темы для нас неизменны — зарплата, занятость, контроль за соблюдением законодательства и здоровье работников и их детей. Сейчас все важнее становится информационная работа. Основной наш тезис: информацию должны потреблять

не только члены профсоюза — необходимо доносить ее до тех, кто еще не состоит в организации.

— Как распространяется информация в профорганизациях Севастополя?

— Практически каждая профорганизация имеет свою группу в каком-либо из мессенджеров. Свои группы есть у совета и президиума профобъединения. Это для скорейшего взаимодействия и донесения информации до профработников и активистов. Совсем недавно была запущена новая версия сайта, мы постарались его сделать более информативным, мультимедийным. Есть группы, созданные в социальных сетях. Активно используем площадки местных СМИ. Главное, чтобы профсоюзная информация была доступной, подавалась в интересной и востребованной форме.

— О каком достижении профсоюзов города вам хотелось бы рассказать в ближайшем будущем?

— Одна из ближайших наших целей — это все-таки заключение соглашения о минимальной заработной плате на тех условиях, которые предложили и на которых настаивают профсоюзы. На всех встречах с правительством и работодателями я не устаю говорить и о том, что нам необ-

ходим четкий механизм индексации зарплаты. Его отсутствие — проблема общероссийская. На вопрос, как индексацию проводить, законодательство отвечает: так, как вы ее пропишете в своем коллективном договоре или локальном акте. А если мы зададемся вопросом, как это происходит на практике, то в 90 процентах случаев вынуждены констатировать: никак. Потому что ни для колдоговора, ни для локального акта конкретный механизм не выработан. А при отсутствии его в законодательстве индексация фактически не проводится.

— Действительно, вопрос обязательности индексации зарплат — болезненный. Далеко не всем профорганизациям на уровне предприятия удается внести это положение в колдоговор. Планируете добиваться его решения на уровне региона?

— Да, не ожидая, пока механизм индексирования будет регламентирован на уровне РФ. Мы ставим целью внести данное положение в наше региональное соглашение. Этот вопрос я планирую поднимать на заседании рабочей группы по защите трудовых прав работников, действующей при прокуратуре Севастополя. Этот же вопрос включен и в план обсуждения на уровне трехсторонней комиссии.

— И в завершение нашей беседы — вопрос о хорошем. Какие традиционные мероприятия в городе проходят с непосредственным участием профсоюзов?

— Мероприятий проводится множество. Расскажу об одном из них, наиболее значимом, ставшем доброй традицией. Это конкурс «Севастопольские мастера», который ежегодно проводится с середины 1990-х годов. И опять же, наш город был единственным на Украине, где проходили подобные мероприятия. Традиция сохранилась. Так, в минувшем году конкурс проводился в День города. Для мастеров, лучших в своей профессии работников города, были подготовлены ценные призы и дипломы. Главным призом стал автомобиль. Подарки вручали организаторы мероприятия — представители трех сторон социального партнерства Севастополя.

Еще стоит отметить конкурс на лучший коллективный договор — тоже традиционный. Учитывая ограничения последних нескольких месяцев, сроки проведения обоих конкурсов были перенесены. Но мы их обязательно проведем, как и остальные мероприятия, запланированные до карантина.

Беседовала Наталья КОЧЕМИНА

НМЖК: картина маслом

Социальная жизнь гиганта пищевого



Нижегородский масложировой комбинат — предприятие с давней историей. Эта история началась с масла для лампад, а продолжается покорением рынков России и еще 18 стран продуктами на любой вкус. Сегодня комбинат — сердце Группы компаний «НМЖК», лидер отрасли, крупнейший отечественный экспортер подсолнечного масла, лауреат премий и создатель брендов, любимых многими. «Профсоюзный журнал» предлагает посмотреть, как идет внутренняя, социальная жизнь предприятия.



ВСЕ ДЛЯ ЛЮДЕЙ

Нельзя просто так взять и войти на территорию Нижегородского масложирового комбината. Одно из старейших и крупнейших предприятий этой отрасли промышленности страны хранит секреты производства продукции, которую мы привыкли видеть каждый день на прилавках магазинов.

Ну что ж, переписка с профкомом и пресс-службой, согласование, разрешение, пропуск — и мы в компании председателя первичной профсоюзной организации АО «НМЖК» **Натальи Павлычевой** шагаем по территории комбината.

Наталья проводит экскурсию: посмотрите налево — это такая-то площадка, на ней такие-то корпуса, посмотрите направо — там другая площадка, на ней такое-то производство. Вот здесь завод поверхностно-активных веществ, вон там — маргариновый и мыловаренный. А это — столовая. В столовую-то мы и зайдем первым делом.

Отметим, кстати, что путешествие по предприятию проходило в доковоронавирусный период. Так что столо-

вая была открыта, люди входили туда свободно и — о чудо! — с открытыми лицами.

Столовая, надо сказать, вполне приличная (вообще их две на территории), а главное — меню достойное. В тот день было семь видов закусок, три первых блюда, 12 вторых, да еще и диетическое меню.

Когда-то столовые были комбинатовские, теперь — на аутсорсинге. Однако специальная комиссия следит за качеством еды, которую готовят для работников.

Кстати, рабочим, по условию коллективного договора, комбинат предоставляет дотацию на питание: 90 или 70 рублей в смену (в зависимости от числа рабочих часов). Если по меню подсчитать, получается, что полноценно пообедать (салат, первое, второе и напиток) можно в среднем за 150 рублей. То есть доплатить рабочему придется рублей 70.

Еще один объект социальной сферы, который мы посетили, — здравпункт. Вообще-то это такой здравпункт, что его впрямую назвать мини-поликликой: с регистратурой, процедурным кабинетом, физиотера-

певтическим отделением и другими полезными функциями.

— Да, здесь все есть, что нужно! — горячо заверяют работники комбината. — Магнитотерапия, ингаляция, электрофорез... Мы ходим сюда, а не в районную поликлинику. Если есть потребность в осмотре врача или в процедуре — все здесь есть, и не надо стоять в очереди за талончиками. Все для людей!

В здравпункте не только оказывается первая экстренная помощь, но и проводятся периодические медицинские осмотры работников, дополнительные обследования. В рамках программы здорового образа жизни (ЗОЖ на комбинате уважают!) люди сдают кровь на холестерин, сахар, проходят другие диагностические исследования и даже слушают лекции на разные темы, связанные со здоровьем. Все бесплатно, конечно.

АППЕТИТНЫЕ БРЕНДЫ

Что касается собственно производства, то удалось увидеть краем глаза лишь один (кругом коммерческие тайны!) участок — по производству соусов. Полтора десятка разно-



Председатель профкома АО «НМЖК» Наталья Павлычева.

На фото слева: цех жарки семечек, где производится, пожалуй, самая популярная у россиян закуска. Справа: члены профкома следят за обновлением профсоюзного стенда.

образных вкусов из линейки соусов «Астория» — вот где они создаются.

— Фото делать нельзя! — сразу предупреждает начальник участка **Наталья Кожокарь**. Но любезно проводит нас — уже тщательно одетых в халаты и шапочки, с продезинфицированными руками — по помещениям участка, где все автоматизировано, стоят большие блестящие машины и почти не видно людей.

Но люди есть. По 25 человек в смену. Мы даже посмотрели на недавно отремонтированные бытовки для них, с душевыми и шкафчиками.

Здесь всюду все идеально чисто — пищевая промышленность иного подхода не приемлет. Вся спецодежда стирается ежедневно. И чтобы сохранить гигиеническую непогрешимость, сотрудники обедают тут же, не выходя в столовую: еду им приносят.

Кстати, недавно на участке соусов завершен проект в рамках участия комбината в федеральной программе «Производительность труда и поддержка занятости». В результате производительность на участке выросла на 30%. Сейчас очередь за проектом в маргариновом цехе.



ИЗ ИСТОРИИ НМЖК

Своим годом рождения Нижегородский масложировой комбинат считает 1893-й, когда близ села Гордеевка Балахнинского уезда Нижегородской губернии был открыт Химический завод **Высоцкого** и **Гоца**. Завод выпускал гарное масло — этот малоизвестный современнику продукт в то время был очень востребован. Производился он из растительных и минеральных масел, а использовался для освещения — заливался в лампы.

Через несколько лет завод купил московский купец первой гильдии **Зелик Персиц**, который продолжил производство гарного масла — хоть и дешевого, но необходимого и поэтому пользующегося огромным спросом.

НМЖК гордится каждой страницей своей истории. Одна из таких страниц — работа в годы Великой Отечественной войны. С первых же военных месяцев на комбинате стали производить зажигательную смесь, сухой спирт для приготовления пищи в полевых условиях, глицерин для пороховых заводов, мыло для нужд армии и госпиталей. Зарплату платили жмыхом (остатками семян после отжима масла), а рабочие выменивали его в деревнях на продукты.

Со времени пуска предприятия много воды утекло. Место расположения завода давно вошло в состав Нижнего Новгорода. Сам комбинат разросся, различные корпуса и производства возникли на его территории. Более того — он стал сердцем большого холдинга, включающего сырьевой, маслосдобывающий, перерабатывающий и сбытовой комплекс. Предприятия холдинга располагаются не только в Нижнем Новгороде, но и в Саратовской, Самарской, Волгоградской, Оренбургской областях, в Республике Башкортостан.

Теперь Нижегородский масложировой комбинат — один из лидеров отрасли, крупнейший отечественный экспортер подсолнечного масла и создатель десятка известных брендов.

Неудивительно, что Группа компаний «НМЖК» задумала открыть на территории комбината музей, посвященный истории нижегородского купечества и развитию российского предпринимательства.

В 2018 году, в честь 125-летия предприятия, специалисты компании разыскали правнуков одного из первых владельцев завода — Зелика Персица. Его потомки по приглашению приехали из Израиля в Нижний Новгород и впервые вступили на предприятие, которое когда-то принадлежало их прадеду. Они поддержали идею создания музея и выразили готовность предоставить материалы из семейных архивов.

Руководство холдинга обещает, что музей будет сочетать в себе исторические экспонаты с современными технологиями, а его двери будут открыты для сотрудников предприятия, туристов и школьных экскурсий.



Склад сбыта продукции Нижегородского масложирового комбината. На фото слева: все под контролем! Наладчик оборудования в одном из цехов.



Директор по персоналу производственно-логистических подразделений АО «НМЖК» Галина Морозкова.

кафе, ресторанов и предприятий общественного питания; подсолнечное масло, лузга, шрот — на экспорт как сырье. А также есть и несъедобная продукция: разные виды мыла, шампуни, кремы, зубные пасты, стиральные порошки.

Продукцию НМЖК можно узнать по брендам «Ряба», «Сдобри», «Астория», «Хозяюшка», «Степановна», «Мой малыш», «Рецепты чистоты», «Душистое облако» и другим.

СТО ЛЕТ С КОМПАНИЕЙ

В прошлом году профсоюз работников агропромышленного комплекса России отметил вековой юбилей. А вот первичная организация Нижегородского масложирового комбината, которая входит в этот отраслевой профсоюз, даже немного постарше: она появилась на предприятии в 1918 году.

Сейчас в ней 828 человек — больше половины работников комбината. Как и всюду, оптимизация и аутсорсинг влекут за собой потери в профсоюзных рядах. Но профкому удается держать форму в любых обстоятельствах, сохраняя стабильность команды. Вовлечение в организацию —

одна из главных задач профкома, решением которой он занят в режиме нон-стоп.

— Прежде на комбинате работала система, при которой в отделе кадров новых сотрудников информировали о наличии профсоюза. Но это, честно говоря, не очень-то срабатывало: люди редко доходили до самого профкома, — признается Наталья Павлычева. — Тогда я обратилась к генеральному директору АО «НМЖК» **Станиславу Рожнову**, объяснила ситуацию, попросила поддержки. И руководитель откликнулся. В результате профком включили в обходной лист. Теперь при приеме на работу новички посещают не только, например, отдел охраны труда и службу пожарной безопасности, но и профком. Я с каждым долго разговариваю, все рассказываю и объясняю: что такое профсоюз, что именно мы делаем на предприятии, чем можем помочь конкретно работнику. И человек делает выводы.

Выводы большинство делает логичные: по подсчетам профлидера, процентов этак 90 «новобранцев» комбината вступают и в профсоюз.

СОЦПАКЕТ ДЛЯ КОМБИНАТА

Очередной коллективный договор на предприятии был заключен в прошлом году.

Надо сказать, процедура заключения колдоговора соблюдается со всей серьезностью. Профсоюзная сторона выходит с инициативой о начале переговоров, создается комиссия, профгруппы в цеховых комитетах собирают предложения. Каждый пункт социальные партнеры обсуждают с опорой на факты, приводят аргументы. Ну и, наконец, общее собрание коллектива принимает документ, по которому строится социальная жизнь предприятия.

— У нас постоянно идет работа над расширением социального пакета, — рассказывает директор по персоналу производственно-логистических подразделений АО «НМЖК» **Галина Морозкова**. — Но есть определенные бюджетные рамки, поэтому стараемся найти компромисс. Мы являемся пищевым предприятием, и, наверное, если сравнивать уровни зарплат по производственным предприятиям, мы не совсем в выигрыш-

ной ситуации: пищевые предприятия не имеют такой высокой маржи, которая позволяет устанавливать зарплату выше рыночной. Финансовые возможности у нашего предприятия другие, в отличие, например, от машиностроения, военно-промышленного комплекса, атомной промышленности, — а мы окружены именно такими предприятиями. Поэтому мы понимаем, что все дополнительные меры поддержки очень важны для мотивации людей, для того, чтобы делать их заинтересованными, вовлеченными в процесс.

Действительно, в колдоговоре удается сохранять все важные социальные гарантии. Работник АО «НМЖК», благодаря усердию профсоюзной организации и конструктивному подходу руководства, может рассчитывать на следующие блага.

Большую часть стоимости путевки для лечения и отдыха работников оплачивает работодатель. Так, при стоимости путевки до 30 тысяч рублей работнику надо заплатить только 20%, а если путевка дороже — то, кроме этого, и ту часть, которая свыше 30 тысяч.

Можно отправить ребенка в оздоровительный лагерь за символическую сумму, а то и бесплатно. 12 тысяч рублей за детскую путевку перечисляет работодатель. А учитывая возмещение половины средней стоимости путевки по линии Министерства образования области, детский отдых может совсем ничего не стоить родителям.

На Новый год детей работников ждут традиционные подарки — на каждый заложено по 450 рублей, и профлидер скрупулезно изучает предложения множества организаций в поисках наилучшего варианта.

На предприятии действует система вознаграждения за трудовые и особые заслуги. Выплаты полагаются юбилярам в зависимости от стажа работы на НМЖК, поощряются работники, выступившие с рацпредложениями.

Предоставляется бесплатный транспорт для коллективных поездок на мероприятия, для перевозки детей в лагерь и обратно. А за 30% стоимости работник может заказать транспорт для своих нужд (переезд, похороны, свадьбы, юбилей).



Предусмотрена материальная помощь при важных событиях и в трудных жизненных ситуациях: в связи с длительным дорогостоящим лечением, проведением операций, несчастными случаями на производстве, нахождением члена профсоюза на больничном листе дольше 10 дней.

Выделяются средства и формируются наборы из продукции комбината для вручения участникам войны и труженикам тыла ко Дню Победы, а также работникам предприятия к Новому году.

Проводятся конкурсы «Лучший по профессии» — с хорошими призами и чувством.

80 тысяч рублей ежегодно перечисляются в профсоюзную организацию на физкультурно-оздоровительную и культмассовую работу, которая на комбинате отличается большим разнообразием. Это спортивные мероприятия, экскурсии на теплоходе,

посещение театров, концертов, зоопарка, цирка, поездки по святым местам, шоп-туры, праздники, конкурсы и еще много чего.

ОДИН ЗА ВСЕХ, ВСЕ ЗА ОДНОГО

Все эти меры социальной поддержки создают здоровый климат в коллективе. Это не только субъективное ощущение, но и объективные показатели.

— У нас очень низкая текучесть кадров, — отмечает директор по персоналу. — Процент текучести у нас меньше, чем на других предприятиях Нижнего Новгорода. Это наша гордость.

Ключевая, целевая группа для социальных усилий — рабочий персонал, который составляет 80% коллектива. Галина Морозкова подчеркивает, насколько важна обратная связь от людей:

— Профсоюз нам в этом помогает, является той основой социальной политики, на которую мы опираемся, — говорит директор по персоналу.

Обратная связь действительно в основном поступает через профсоюзную организацию. Энергичную Наталью Павлычеву знают все. Ее телефон в рабочем кабинете то и дело звонит, а в двери заглядывают люди: «Можно?» На двери кабинета записка, куда обращаться, если председателя нет на месте.

А в коллективе хватает активных и творческих личностей. Им дают возможность проявить инициативу — как уже говорилось выше, поощряют за нее. На комбинате постоянно собирают кайдзен-предложения — так называют в бизнес-традиции на японский манер старые добрые, по сути дела, рационализаторские предложения.

Идеи по усовершенствованию процессов поступают в комиссию, которая оценивает реальность их во-



На собрании в честь юбилея профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ профком награждал ветеранов производства. На фото слева: в столовой комбината — большой ассортимент на любой вкус.

площения и экономическую эффективность. В конце года награждают активистов-инициаторов за лучшие предложения: генеральный директор лично вручает им грамоты и подарки перед всем коллективом. Фотографии героев помещают в нарядный журнал комбината «Солнечный остров».

Уважение к себе и своему рабочему месту (в широком смысле слова) проявляется у людей и в заботе об окружающем пространстве. Как-то неравнодушные работники подняли вопрос о состоянии пешеходной зоны на подступах к предприятию — разбитой, неосвещенной. Территория относится не к НМЖК, а к городу, однако руководства комбината откликнулось на просьбы и совместно с соседними предприятиями отремонтировало дорогу.

А уж к охране труда и безопасности на комбинате самое серьезное отношение. Политика безопасности учитывает каждую мелочь — впрочем, мелочи в этой сфере быть не может.

КОММЕНТАРИЙ

Анна ДОНЧЕНКО, председатель Нижегородской областной организации пищевой и перерабатывающей отрасли профсоюза работников АПК РФ:

— Масложировой комбинат — одно из самых крупных предприятий пищевой промышленности в нашей области. И свой вклад в стабильную работу АО «НМЖК» вносит крепкая первичная профсоюзная организация. Ежегодно она выступает инициатором индексации оплаты труда, стоит на защите прав работников.

Огромный пласт работы профкома в АО «НМЖК» — проведение культурно-массовых мероприятий. Сотрудники профкома с большим энтузиазмом и фантазией организуют их, а члены профсоюза с готовностью участвуют.

Отдельно отмечу действительно сильный коллективный договор, с закрепленными дополнительными социальными гарантиями. С его помощью профсоюз отстаивает множество спорных моментов в вопросах улучшения реального положения работников.

Да и вообще люди постоянно идут в профком со своими проблемами, радостями и печалью — все хотят помощи и участия! Это говорит о том, что профсоюз на предприятии есть, работает, нужен коллективу. Могу с уверенностью сказать, что первичная профсоюзная организация в АО «НМЖК» — одна из самых эффективно работающих в нашем обкоме и действительно выполняет возложенные на нее функции. Считаю, что все это стало возможно благодаря грамотно выстроенной председателем Натальей Павлычевой работе в первичной профсоюзной организации.





Полтора десятка соусов, с десяток кетчупов выпускается в линейке продукции под одним из самых известных брендов компании — «Астория».

Всюду информационные стенды, призывы беречься, знаки, привлекающие внимание к возможной опасности. Со всей строгостью относятся к требованию использовать средства индивидуальной защиты, носить спецодежду, спецобувь, каски.

Приказом по предприятию создана комиссия по проведению трехступенчатого административно-общественного контроля за состоянием охраны труда. В состав комиссии входит представитель профкома.

— Ежегодно проходит Неделя охраны труда, — рассказывает Наталья Павлычева. — Каждый день этой недели посвящен отдельной теме. Например, в понедельник учат, как правильно пользоваться огнетушителем. Во вторник — как оказывать первую медицинскую помощь. В среду приглашаем сотрудников ГИБДД поговорить о безопасности с транспортом. В четверг показываем средства индивидуальной защиты — и так далее, вся неделя расписана.

ПАНДЕМИЧЕСКАЯ НОТКА

Конечно, пандемия внесла коррективы. Не в глобальном смысле: работа идет в обычном режиме, зарплата

выплачивается, кадровых сокращений нет. Но организация труда и охрана труда перешли в состояние повышенной готовности. Закуплены респираторы, маски, перчатки, дезинфицирующие средства, обеззараживающие лампы, пластиковые перегородки, тепловизоры, рециркуляторы и прочие необходимые вещи.

Весь персонал на работу и с работы развозят автобусы, чтобы уберечь людей от нежелательных контактов в общественном транспорте. Организован штаб по борьбе с коронавирусом, который бдительно следит за соблюдением мер безопасности на предприятии.

Что особенно досадно для коллектива — вирус атаковал планы профсоюзных мероприятий, а кроме того пришлось отложить решение о ежегодной индексации зарплаты. Накануне профсоюз и администрация вели об этом переговоры. Дело шло к положительному решению, но вмешался карантинный режим со всеми его незапланированными тратами. Однако вопрос по-прежнему актуален и решается.

Помимо перечисленных мер защиты, руководство позаботилось и о том, чтобы люди получали горячее

питание прямо в цехах. Столовые на время пандемии закрыты, и работникам, имеющим дотацию на питание, доставляют еду в ланчбоксах.

Помешал коронавирусу и организации детского отдыха. Открытие оздоровительных лагерей в регионе планируется с 1 июля, но ситуация остается не вполне ясной. В профкоме ведется работа с путевками, председатель регулярно обзванивает работников-родителей, поясняет положение дел, расспрашивает их о намерениях отправить детей в лагерь. Но сколько детей удастся в этом году вывезти на каникулы за город — пока неизвестно.

В профкоме и других дел не убавилось. Коллективных мероприятий пока нет, но планов — громадье, а рутинная работа никогда не кончается. Хотя в рутине и есть основной смысл — стабильность и размеренный ритм жизни большого коллектива. По-прежнему не смолкает телефон в кабинете предпрофкома, по-прежнему заходят люди — рассказать о проблеме, получить консультацию.

Ирина СЕРЕДКИНА

книга для детей “ВЛАСТЕЛИН ТРУДОВОГО КОДЕКСА”



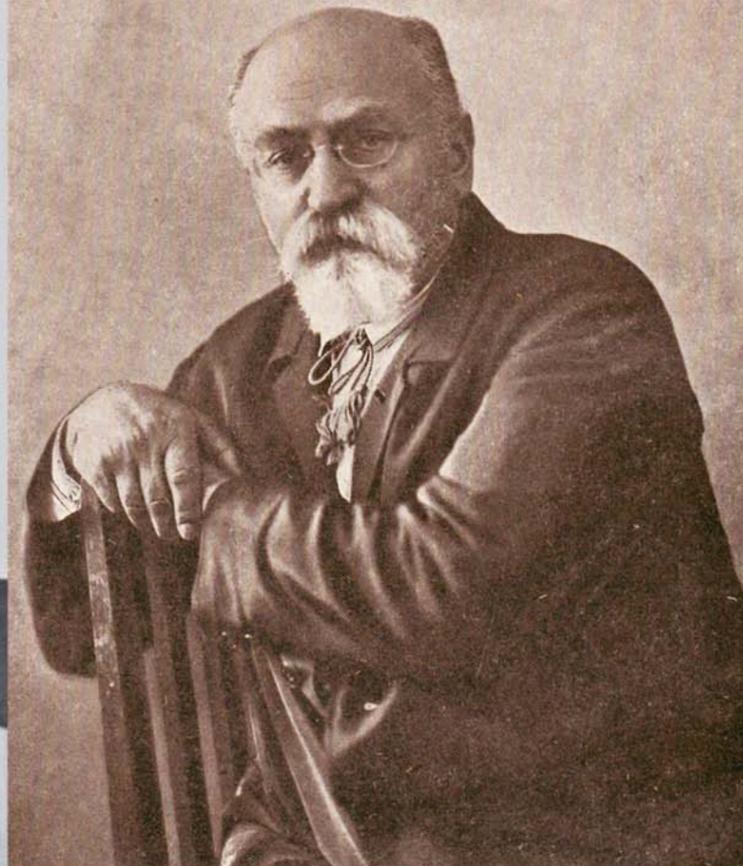
Цена 195 руб.

Эта книга - оригинальный материал для профсоюзных смен и уроков, подарок со смыслом для детей и подростков, полезный сувенир профактивистам. Впервые о трудовых правах подростков рассказывается доступным языком, с примерами, стильными иллюстрациями и ссылками на статьи Трудового кодекса РФ.

Издание предназначено для того, чтобы ребенок знал и помнил свои трудовые права, а его первая работа приносила и заработок, и радость, и чувство гордости. Конечно, Трудовой кодекс, как и любой другой закон, - вещь сложная, и в жизни бывают ситуации, когда без помощи профессионального юриста не обойтись. Но из этой книжки ребенок узнает об основных, базовых понятиях, которые помогут ему чувствовать себя уверенно, вступая во взрослую жизнь.

Для заказов звоните: +7 (800) 777-84-26, e-mail: sales@solidarnost.org

При покупке от 20 экз. в подарок высылается методическая разработка (в электронном виде) профсоюзного урока по теме “Трудовые права несовершеннолетних в России”. По сути, это готовый урок “под ключ”: в набор входит подробный план урока, слайды и видеоролик, тестовое домашнее задание.



Давид Рязанов

Ученый, политик, профсоюзный лидер

Фигура Давида РЯЗАНОВА (1870–1938) удивляет своей многогранностью. Историк-марксовед, гениальный архивист. Профсоюзный лидер, стоявший у самых истоков профдвижения в России царской и до последнего борющийся за его самостоятельность в России советской. Но прежде всего он — редкий для того сложного времени пример последовательного гуманиста, так и не изменившего ни себе, ни своим идеям.

«ЗА НЕСПОСОБНОСТЬ К НАУКАМ...»

Фамилией «Рязанов» он начал подписываться уже в зрелости как одним из многочисленных своих партийных и писательских псевдонимов, но (почти повсеместная история в среде отечественных революционеров!) именно она осталась с ним на всю жизнь.

Настоящее имя **Давида Рязанова** — **Давид-Симха Гольдендах**; он родился в Одессе в 1870 году. Одесское происхождение выдавало Рязанова всю жизнь — его способность образно и сочно выражать мысли резко выделяла его на фоне многих товарищей по партии.

Сын состоятельного еврейского торговца, он, учась в одной из одесских гимназий, в 16 лет увлекся революционными идеями и вступил в народнический кружок. В 1886 году его, в будущем главного марксоведа Советской России, исключили из гимназии с нелепой формулировкой «за неспособность к наукам» и якобы неспехи в древнегреческом.

Будущему академику придется довершать образование своими силами.

«Рязанов читал всегда и повсюду, на ходу, в обществе, во время беседы, за обедом и т.д.», — характеризовал его революционер и публицист, создатель газеты «Известия» **Юрий Стеклов**, сам одессит и почти ровесник Рязанова.

Подпольная деятельность — юный Рязанов всю работу в одесских

рабочих кружках, прославившись составлением для них исчерпывающего обзора исторической, экономической и политической литературы, — уже в 1887 году довела его до первого ареста. Выйдя на свободу, он убыл за границу, где свел знакомство с одним из главных русских марксистов, **Георгием Плехановым**. Рязанов жил в Париже, трудясь в Национальной библиотеке и посещая лекции в Сорбонне и Коллеж де Франс...

ТЮРЬМА И ЭМИГРАЦИЯ

Впрочем, вскоре Рязанову придется вновь проходить иные университеты. В 1891 году, при возвращении из второй поездки за рубеж, его как участника подпольного политического движения арестовали в одесском порту, поместили в 18-месячное предварительное заключение, после которого административным порядком, то есть без судебного приговора, отправили в знаменитые петербургские

«Кресты». Там он провел долгие четыре года.

«До сих пор в питерских Крестах я держал рекорд карцера, — позже говорил Рязанов. — Никто меня не превзошел по количеству дней, отсиженных в темном карцере».

Потом — трехлетняя ссылка под полицейский надзор в Кишинев, которую сам Рязанов использовал как возможность довершить самообразование. По отбытии ее он вновь уехал за границу и окупился в бурную жизнь социал-демократической эмиграции.

В 1903 году, когда в рядах социал-демократов произошел раскол, Рязанов отказался присоединяться как к большевикам, так и к меньшевикам. Мало того, внефракционным социал-демократом он останется до самого 1917 года.

В 1900 году Рязанов познакомился с **Лениным**. Будущий историк марксизма и еще не реализовавший

«У нас много говорят об “использовании” профессиональных союзов политическими организациями. Можно надеяться... что в этом вопросе получат распространение более здравые взгляды на значение социал-демократической организации и ее составных элементов. Социал-демократия должна руководить как экономической, так и политической борьбой пролетариата. Ни одна из них не подчиняется другой, ни одна из них не может “использовать” другую».

Давид РЯЗАНОВ



Фото: РИА Новости

свои замыслы вождь мирового пролетариата родились в один год и по достоинству оценивали интеллектуальный потенциал друг друга. С переменным успехом пытались они сотрудничать, но относились друг к другу весьма критически и не всегда, говоря друг о друге, стеснялись в выражениях. Рязанов обвинял Ленина в «сектантстве» и склонности к антидемократизму; Ленин, признавая за Рязановым высокую компетентность как специалиста и «глубокую преданность марксистской доктрине», пренебрежительно отзывался о его политических взглядах. Тот ведь открыто симпатизировал традициям немецкой социал-демократии и, в частности, писал: «Социал-демократия не устраивает никаких «заговоров», она не готовит восстания... Она не «конспирирует» ни против правительства, ни против полиции».

Но когда Ленин в 1914 году будет арестован в Галиции по подозрению в шпионаже, именно Рязанов сумеет добиться его освобождения из-под стражи, подключив к решению его судьбы видного австрийского социал-демократа **Виктора Адлера**.

ПРОФСОЮЗЫ И ПИСЬМА МАРКСА

В отечественное профсоюзное движение Рязанов пришел еще на зачаточном его этапе. Как и другие социал-демократы, он вернулся в Россию в 1905 году, на волне разочаровавшихся в стране революционных событий. С декабря 1905 года он работает в Петербурге, который и был тогда эпицентром зарождения молодого русского профдвижения.

Под псевдонимом «Парнесов» Рязанов стал одним из инициаторов создания Петербургского союза металлистов — наиболее мощной и боевой рабочей организации России того времени. Он вошел и в руководство петербургского Центрального бюро профсоюзов — первого столичного межсоюзного координационного органа, появившегося на свет в беспокойные дни Всеобщей октябрьской политической стачки 1905 года.

Трудясь в профсоюзах, Рязанов участвовал и в социал-демократической фракции I Думы, при этом оппозируя той части РСДРП, которая уви-

дела в новорожденном профдвижении прежде всего еще одно средство политической борьбы:

«У нас много говорят об «использовании» профессиональных союзов политическими организациями, — писал в 1906 году Рязанов в журнале «Профессиональный союз». — Можно надеяться... что в этом вопросе получат распространение более здравые взгляды на значение социал-демократической организации и ее составных элементов. Социал-демократия должна руководить как экономической, так и политической борьбой пролетариата. Ни одна из них не подчиняется другой, ни одна из них не может «использовать» другую».

Вскоре Рязанова снова арестовали и поместили в тюрьму петербургской Спасской части. На сей раз он оказался не в одиночке, как когда-то в «Крестах», но камере с другими политзаключенными. Он быстро завел в тюрьме распорядок дня: гимнастические упражнения, лекции по марксизму, чтения и беседы.

А потом его вновь высылают из России. Он перебирается в Германию. Там, пользуясь связями в социал-

Удостоверения репрессированных членов ВЦИК Совета рабочих, крестьянских и солдатских депутатов. Экспонаты выставки «Возвращенные имена» в Музее истории и реконструкции Москвы. На фото слева: демонстрация по случаю освобождения Красной армией Одессы — родного города Давида Рязанова. 6 апреля 1919 года. Из архива кинофотодокументов СССР.

демократической среде, работает секретарем теоретика марксизма **Карла Каутского**, получает доступ в архивы семьи **Маркса**, находит и буквально спасает письма и рукописи. И, конечно, читает лекции по профсоюзному движению.

БЕЛАЯ ВОРОНА ПАРТИИ

Февральская революция 1917 года прервала ученые труды Рязанова за рубежом.

«В это время для меня, — писал он в марте 1917 года, — невозможно писать что-нибудь архивное. Теперь, когда политические события сами выкрикивают имя Маркса, было бы скучно воспроизводить его цитаты».

Рязанов вернулся в Россию и погрузился в гущу революционных событий. Он снова вошел в руководство петроградскими профсоюзами и стал товарищем (заместителем) руководителя вновь созданного Всероссийского центрального совета профсоюзов.

Бывший «внефракционный писатель» Рязанов в 1917 году вошел в «межрайонную организацию объединенных социал-демократов», которая провозглашала целью воссоединение Российской социал-демократической партии — но чуть позже присоединилась к большевикам...

Сам Рязанов, хотя и обрел, наконец, фракционную принадлежность, и в двадцатые годы продолжит подчеркивать: «Я не большевик, я не меньшевик и не ленинист. Я только марксист, и как марксист — я коммунист».

Он горячо выступит в поддержку большевиков во время гонений на них летом 1917 года, но поссорится с лидерами фракции, когда осенью речь пойдет о вооруженном восстании. Когда же большевики в 1918 году соглашались на заключение унижительного Брестского мира, Рязанов и вовсе покинет большевистские ряды — прав-



Фото: РИА Новости

«В его секретариат стекались сведения об арестованных от их родных и друзей, составлялись справки, содержавшие все данные, необходимые для ходатайств. Часть сведений Рязанов получал от своих знакомых и узников тюрем, которые он посещал. Позднее основная информация поступала через письма, а также во время приемов ходатаев, которые Рязанов до декабря 1930 г. проводил регулярно в своем директорском кабинете».

Яков РОКИТЯНСКИЙ

да, на время. Резко оппонировал он и решению большевиков распустить Учредительное собрание, депутатом которого он был, к слову, избран.

После октябрьских событий Рязанов стал членом ВЦИК и, следовательно, получил право ходатайствовать за арестованных. И фактически, как пишет исследователь жизни и наследия Давида Рязанова **Яков Рокитянский**, для него это стало поводом уже в 1917 году создать «свою службу спасения» тех, кто попал в жернова новой репрессивной системы. Той системы, которую он поддерживал все время, пока его имя сохраняло в стране вес:

«В его секретариат стекались сведения об арестованных от их родных и друзей, составлялись справки, содержавшие все данные, необходимые для ходатайств. Часть сведений Рязанов получал от своих знакомых и узников тюрем, которые он посещал. Позднее основная информация поступала через письма, а также во время приемов ходатаев, которые Рязанов до декабря 1930 г. проводил регулярно в своем директорском кабинете».

Первый руководитель Всесоюзного ЦСПС меньшевик **Виктор Гриневиц**, вынужденный в двадцатые годы эмигрировать в Европу, так вспоминал о Рязанове:

«Это был в Москве, может быть, единственный человек, у которого родные арестованных находили помощь и надежду. Ворча на меньшевиков и эсеров, он все же отправлялся к власти имущим и добивался чего мог, часто довольно многого... Возможно, что в тогдашних партийных верхах еще считались с ним, как с заслуженным работником; возможно, что влияла в известной степени и его тогдашняя популярность среди передовых рабочих».

С Лениным Рязанов публично расходился и по вопросу смертной казни: «Никогда смертная казнь не оставила ни одного преступника по той простой причине, что они не читают не только «Правды», но даже и «Известий». Смертная казнь производит устрашающее впечатление тогда, когда она происходит, как в XVIII веке, на площади... Но это действует недолго. В этом отношении я считаю,

что нужно из Уголовного кодекса, поскольку он рассчитан не на год, а на более постоянное и продолжительное время, исключить абсолютно всякое лишение жизни, всякое уничтожение», — говорил он на заседании ВЦИК в 1922 году.

Чем дальше, тем сильнее демонстративная независимость Рязанова на общем партийном фоне выглядела вызывающе.

«Наш ЦК, — говорил он, — совершенно особое учреждение. Говорят, что английский парламент все может; он не может только превратить мужчину в женщину. Наш ЦК куда сильнее: он уже не одного очень революционного мужчину превратил в бабу, и число таких баб невероятно размножается».

Долгое время это сходило ему с рук...

ИЗГНАНИЕ ИЗ ПРОФСОЮЗОВ

После Октября 1917 года партия большевиков, хотя и не без борьбы, получила контроль над профдвижением. Первый всероссийский съезд ВЦСПС в январе 1918 года закреплял новое видение роли профсоюзов в стране только что победившего пролетариата: они должны были стать организаторами и контролерами производства.

Давид Рязанов среди делегатов VIII съезда РКП(б) в 1919 году (верхний ряд, четвертый справа). В центре — Сталин, Ленин и Калинин.



«Наш ЦК — совершенно особое учреждение. Говорят, что английский парламент все может; он не может только превратить мужчину в женщину. Наш ЦК куда сильнее: он уже не одного очень революционного мужчину превратил в бабу, и число таких баб невероятно размножается».

Давид РЯЗАНОВ

Рязанов выступал резко против навязывания профдвижению несвойственных ему функций. На VIII съезде РКП(б) в 1919 году он говорил:

«Вообще мы не избавимся от бюрократизма, пока все профессиональные союзы не научатся идти дальше по пути обязательного лишения профессиональных союзов — я не боюсь этого говорить, я говорю это на всех съездах, — обязательного лишения их всякого права по управлению производством».

Прямой и все более удушающий партийный контроль над профсоюзами тем временем становился все сильнее. Ситуация взорвалась на IV съезде ВЦСПС, который состоялся в Москве в мае 1921 года.

Проекты резолюций по основным вопросам, которые должна была принять коммунистическая фракция ВЦСПС, к тому времени уже состав-

лявшая в профсоюзах решающее большинство, были подготовлены заранее специальной комиссией, куда вошли представители ЦК РКП(б), включая Вячеслава Молотова и Иосифа Сталина.

Однако против всякого ожидания ЦК комфракция приняла резолюцию, предложенную Рязановым. В своем выступлении он прямо осудил вмешательство центральных партийных органов в деятельность профсоюзов и потребовал большей самостоятельности и инициативы профсоюзов в условиях наступающего нэпа:

«Профдвижение честно служило партии и имеет право на участие во всех вопросах, которые интересуют рабочий пролетариат. Там, где вырабатывают проекты, касающиеся рабочего класса, быта, улучшения экономических условий, мы имеем право требовать участия».

Вмешиваться в ситуацию пришлось Ленину. «Антипартийная» резолюция Рязанова при переголосовании была отвергнута; в профсоюзах полетели головы. Руководитель ВЦСПС Михаил Томский был на время снят с должности председателя и отправлен в Туркестан, а Рязанову было запрещено работать и выступать в профсоюзах.

Для ВЦСПС после этого съезда дискуссии о независимости были окончательно закрыты.

ИНСТИТУТ

Но основным делом Рязанова оставалась исследовательская и архивная работа. Его перу принадлежало около 500 научных работ и переводов!

В 1921 году он возглавил созданный научно-исследовательский Институт Маркса и Энгельса. Со всей страстью ученый начал добиваться,

чтобы собираемая им библиотека по общественным наукам стала лучшей в мире:

«Мы еще не купили ни одной машины, — вспоминал один из ведущих марксистов-историков 1920-х годов Михаил Покровский, — а уже ряд ценнейших рукописей и редчайших изданий плыл к нам на английском миноносце. Точно ли существовал этот миноносец, или это был лишь героический образ, созданный легендой, похожей на ту, которая окружала первые плавания эпохи великих открытий, я не знаю. Говорили о миноносце очень упорно».

О библиотеке института с восхищением отзывался и Владимир Вернадский:

«Поразительный по величине и значению архив. Я не мог даже представить, что такие архив и библиотеку можно было собрать».

Имя Рязанова, несмотря на пошатнувшееся положение в партии, по-прежнему многое значило и в рабочей среде, и за рубежом. Невзирая на все более душную атмосферу в стране и расширявшиеся гонения на политических оппонентов власти, Рязанов без страха брал на работу сотрудников из их числа — если их знания и профессионализм того стоили. Часто для этих сотрудников Рязанову и приходилось задействовать свою «службу спасения»:

«Директор института Маркса — Энгельса, — писал о Рязанове Лев Троцкий, — не мог не заступиться за своих сотрудников-меньшевиков, когда им грозили аресты и ссылки... Все, начиная с Ленина, об этом знали, многие над этим подшучивали,

«Никогда смертная казнь не останавливала ни одного преступника по той простой причине, что они не читают не только “Правды”, но даже и “Известий”. Смертная казнь производит устрашающее впечатление тогда, когда она происходит, как в XVIII веке, на площади... Но это действует недолго. В этом отношении я считаю, что нужно из Уголовного кодекса, поскольку он рассчитан не на год, а на более постоянное и продолжительное время, исключить абсолютно всякое лишение жизни, всякое уничтожение».

Давид РЯЗАНОВ



Здание Института Маркса — Энгельса — Ленина на Советской (ныне Тверской) площади в Москве, фотография 1931 года.

прекрасно понимая “ведомственные” интересы, которые руководят Рязановым...»

АРЕСТ И КАЗНЬ

В 1929 году Давида Рязанова избрали в Академию наук. В 1930 году он отметил шестидесятилетие. Ему был вручен орден Трудового Красного Знамени и посвящен сборник, озаглавленный так: «На боевом посту».

А уже на следующий год за Рязановым все же пришли — и это едва ли было неожиданно. Постоянные выступления в защиту оппонентов власти, критика — порою весьма нелестная —

теоретических работ Сталина. К слову, еще на приснопамятном IV съезде ВЦСПС Сталин на заседании комфракции назвал Рязанова «шутком гороховым», но получил от того не менее сильную отповедь.

Давид Рязанов был арестован в феврале 1931 года по обвинению в связях с «международным меньшевистским центром» и (якобы) хранении его документов. Тогда приговор оказался мягок: Рязанова исключили из партии, сняли с руководства институтом, приговорив к ссылке в Саратов.

Условия ссылки позволили Рязанову продолжать заниматься научной работой в стенах Саратовского университета.

Но в 1937 году его арестовали снова — на сей раз по обвинению в создании правотроцкистского блока. На следствии Рязанов, в отличие от многих других фигурантов дела, держался стойко и вины не признал. Суд был предсказуем и короток: бывший глава Института Маркса и Энгельса был приговорен к расстрелу.

В тот же день приговор был приведен в исполнение.

Александр ЦВЕТКОВ

Эвакуация: трудное чудо военного времени

Как проходило «великое переселение» людей
и промышленности в тыл в годы Великой Отечественной

В начале войны Советский Союз сумел в короткие сроки перебросить с охваченных войной территорий в тыл около 17 млн человек и несколько тысяч заводов. Эту грандиозную операцию наблюдатели и в нашей стране, и за рубежом называют не имеющей аналогов. Логистика такого перемещения никогда до того не просчитывалась — но, несмотря на ошибки и трудности, задачу удалось выполнить. Не случись этого, исход войны, да и вся судьба современного мира могли бы быть совсем иными. В проведении эвакуации большое участие приняли советские профсоюзы.

Эвакуация заводского оборудования из Украинской ССР, осень 1941 года. Фотография из фонда Центрального архива кино-фото-документов им. Пшеничного в Киеве.



Фото ИТАР-ТАСС



Фото ИТАР-ТАСС

С первых месяцев войны эшелоны с эвакуированным оборудованием шли на Урал, а к столице подтягивались резервы военной техники. На фото слева — строительство Челябинского металлургического завода, 1942 год.

«Наш эшелон двигался до Челябинска 29 суток. Мы больше стояли, чем сидели. Морозы все усиливались. Скоро продовольствие кончилось, и, когда поезд стоял, мы разбрелись в поисках еды порой за 5–7 километров от железной дороги».

Н. ГУСЕВ,
рабочий ленинградского Кировского завода

Нападение нацистской Германии на СССР 22 июня 1941 года стало шоком для страны. Вражеская авиация получила полное преимущество в советском воздушном пространстве, за считанные недели немцы сумели продвинуться вглубь советской территории на сотни километров. Ни один созданный в штабах мобилизацион-

ный план не подразумевал подобной ситуации. Войну в СССР ждали, но совсем другую — «малой кровью, могучим ударом» разбить врага на чужой территории.

Уже 24 июня при правительстве СССР был создан Совет по эвакуации. Назначенный членом совета **Анастас Микоян** позже констатировал:

«...ранее даже идея органа с такими функциями у нас никогда не возникала». Но счет времени шел даже не на недели, а на дни. Уже к началу июля враг подошел вплотную к важнейшим промышленным узлам страны. Их оборудование предстояло либо вывезти, либо уничтожить.

«Когда мы форсируем Западную Двину и Днепр, — говорил 3 июля 1941 года начальник Генштаба сухопутных войск Вермахта **Франц Гальдер**, — то речь пойдет не столько о разгроме вооруженных сил противника, сколько о том, чтобы забрать... его промышленные районы и не дать ему возможности, используя гигантскую мощь своей индустрии и неисчерпаемые людские ресурсы, создать новые вооруженные силы».

Руководить Советом по эвакуации сначала поставили наркома путей сообщения **Лазаря Кагановича**. За первые же дни войны значительная часть железнодорожной сети была потеряна, на путях воцарился хаос. Нацисты заняли Прибалтику, Западную Украину и Белоруссию, не за горами было падение Минска. Каганович, не сумевший эффективно наладить эвакуационные мероприятия в первые недели войны, был снят с поста руководителя Совета по эвакуации со строгим выговором.

3 июля 1941 года новым председателем Совета по эвакуации был назначен глава ВЦСПС **Николай Шверник**, а его заместителем — тогда еще молодой будущий предсовмина СССР **Алексей Косыгин**.

Николай Шверник, возглавивший советские профсоюзы в 1930 году, после разгрома «рабочей оппозиции», был не случайной кандидатурой на этот пост. К началу сороковых годов ВЦСПС имел де-факто статус и функции еще одного союзного министерства, осуществляющего контроль над производством и распределением социальных ресурсов.

Ответственность за эвакуацию возлагалась на наркоматы, партийные и советские органы — но опыт знающих производителей профсоюзных руководителей в ситуации, когда за короткий срок нужно было остановить, демонтировать и вывезти за сотни и тысячи километров станки, а также организовать переброску людей, оказался незаменим. Руководящим профработникам

было предписано считать себя мобилизованными. В Совет по эвакуации были направлены сотрудники аппарата ВЦСПС, центральных и республиканских комитетов профсоюзов...

Враг наступал. «Великое переселение» в глубокий тыл людей и заводов с подвергнувшейся вражескому вторжению территории началось.

ВЫВЕЗТИ ИЗ-ПОД ОГНЯ

Британец **Александр Верт**, в годы войны работавший в СССР корреспондентом BBC и газеты The Sunday Times, писал:

«Повесть о том, как целые предприятия и миллионы людей были вывезены на восток, как эти предпри-

На строительной площадке эвакуированного завода, начало лета 1942 года. Точное место съемки неизвестно.

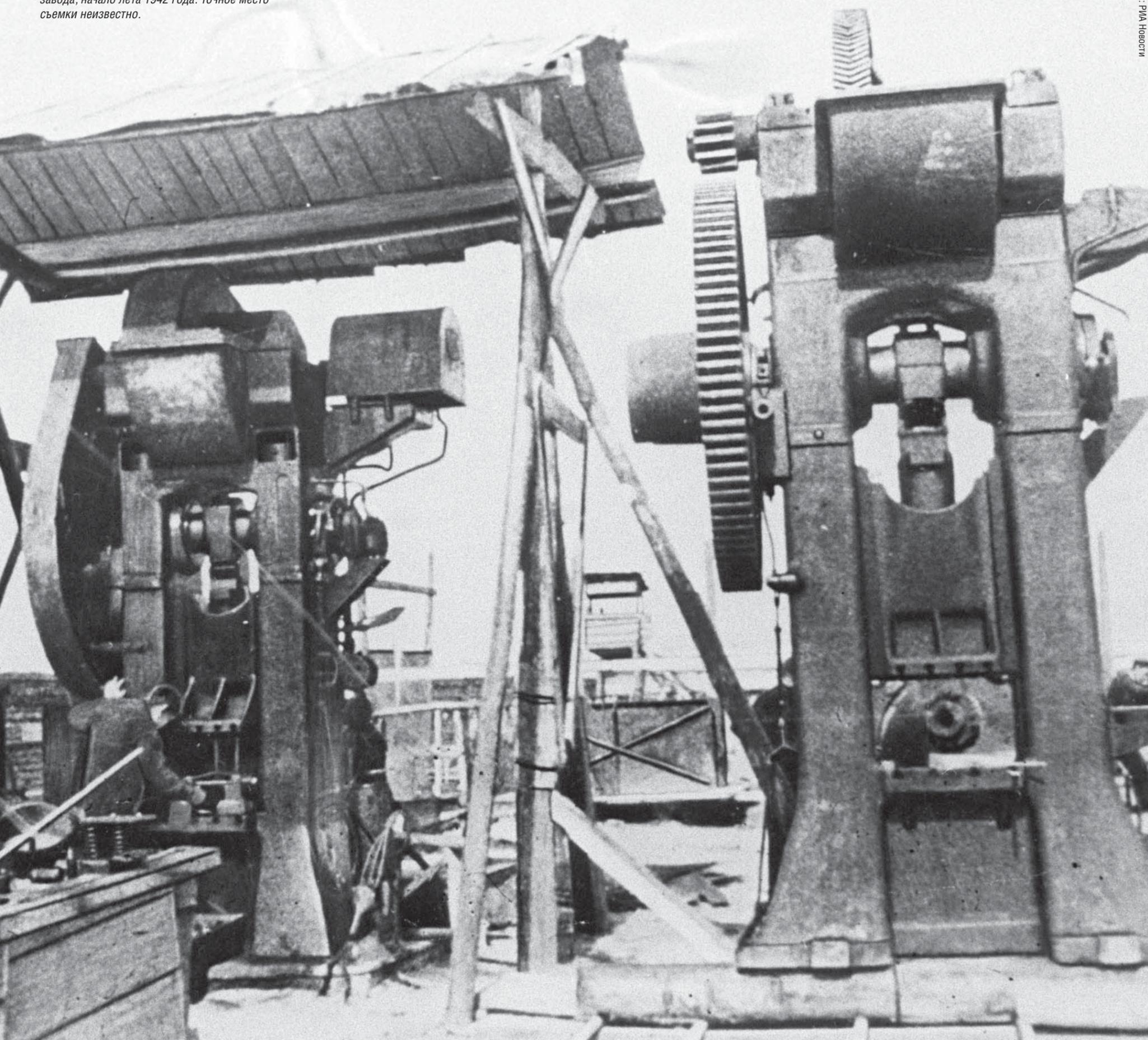


Фото: РИА Новости

«...Эшелоны с ценным оборудованием формировались так, чтобы каждый из них мог на новом месте быстро развернуться в самостоятельное предприятие и выпускать необходимую фронт и стране продукцию».

Георгий КУМАНЁВ

тия были в кратчайший срок и в неслыханно трудных условиях восстановлены и как им удалось в огромной степени увеличить производство в течение 1942 года, — это прежде всего повесть о невероятной человеческой стойкости».

У тех, кто организовывал эвакуацию, перед глазами не было адекватных примеров и инструкций. Да, опыт вывоза в тыл больших промышленных предприятий Россия имела еще со времен Первой мировой, но теперь речь шла о совсем иных масштабах.

Замнаркома путей сообщения и член Совета по эвакуации **Н. Дубровин** вспоминал:

«Конечно, в первые месяцы у нас было много ошибок и трудностей. Значительное число вагонов с эвакуируемым имуществом не имело адресов назначения, вагоны часто отправлялись на чрезмерно большие расстояния, грузилось много малоценного имущества. Желание увезти все приводило к тому, что вагоны загружались домашней мебелью, канцелярскими шкафами, столами, личными вещами в ущерб ценному оборудованию».

Распоряжения о вывозе заводов должны были отдаваться Госкомитетом обороны и Советом по эвакуации — предприятия должны были выдавать необходимую фронт и стране продукцию до последнего. Но обстановка на фронте менялась слишком быстро.

«Решения совета по эвакуации запаздывали, и эвакуация начиналась с опозданием, например, решение о перебазировании предприятий Донецкого бассейна состоялось лишь 9 октября 1941 года, когда начались бои в районе Донбасса. Постановление о перемещении на восток Мариупольского металлургического завода было вынесено 5 октября, эвакуация

начала 6-го, а 8-го город был захвачен...» — вспоминал генерал **Андрей Хрулёв**, в начале войны — начальник Главного управления тыла Красной армии.

В августе — октябре 1941 года эвакуация завода «Запорожсталь» (для того чтобы перевезти его крупногабаритное оборудование и людей, было мобилизовано 8000 вагонов) продолжалась под артиллерийским огнем с противоположного берега Днепра. Часто работа не останавливалась и в уже заминированных цехах.

Гибли люди, в том числе руководители эвакуационных мероприятий. Так, во время немецкого авианалета в Ростове-на-Дону погибли председатель ЦК союза рабочих железнодорожных заводов **И. Салтыков** и завфинотделом ВЦСПС **А. Алмазов**, следившие за вывозом заводского оборудования.

Тем не менее невероятный по масштабу механизм эвакуации заработал. Поезда с людьми и заводским оборудованием шли один за другим. Были найдены и алгоритмы, как максимально ускорить процесс восстановления промышленности на новом месте.

Как пишет историк **Георгий Куманёв**, *«эшелоны с ценным оборудованием формировались так, чтобы каждый из них мог на новом месте быстро развернуться в самостоятельное предприятие и выпускать необходимую фронт и стране продукцию».*

Под оккупацию попали территории, на которых до войны проживало 40% из 190-миллионного населения СССР. За две волны эвакуации в 1941 и 1942 годах удалось вывезти из зоны боевых действий не только оборудование 2600 предприятий (из них 1300 крупных!), продукция которых была необходима для фронтовых нужд, но и 17 млн человек.



Фото: Эммануил Евразимов / ТАСС

Многим рабочим приходилось выполнять свой трудовой долг до последнего — иногда под налетами вражеской авиации, как это было в Москве в декабре 1941 года (на фото справа — производство снарядов на заводе им. Лихачева). А иногда — в условиях тотальных военных действий, как это было в Сталинграде зимой 1942–1943 годов.

На фото слева — отремонтированный танк выезжает с территории тракторного завода, чтобы отправиться на фронт, март 1942 года.

На фото справа внизу — Челябинск, 12 ноября 1942 года. Рабочие во время изготовления самоходных артиллерийских установок СУ-85 на Кировском заводе наркомтанкопрома.

Эвакуируемых делили на группы. В первой — квалифицированные рабочие и специалисты, которым предстояло «с колес» восстанавливать производства на новых местах и срочно налаживать выпуск военной продукции; они были признаны мобилизованными, и им запрещалось эвакуироваться отдельным порядком. Во второй — учащиеся системы фабрично-заводского обучения. В третьей — семьи военнослужащих. В четвертую и пятую вошли воспитанники детских учреждений и, наконец, лица, эвакуировавшиеся частным образом.

Движение на восток эшелонов с эвакуированными было долгим и тяжелым.

«Наш эшелон двигался до Челябинска 29 суток, — вспоминал рабочий ленинградского Кировского завода **Н. Гусев**. — Мы больше стояли, чем сидели. Морозы все усиливались. Скоро продовольствие кончилось, и, когда поезд стоял, мы разбрелись в поисках еды порой за 5–7 километров от железной дороги».

Днями и неделями людям приходилось двигаться на восток в тяжелых условиях.

«Случалось, что в открытых платформах и полувагонах ехали люди. Хорошо, если был брезент, которым можно было прикрыться от дождя. Иногда и этого не было... При более благоприятной обстановке два-три крытых вагона выделяли для женщин с детьми. Вместо 36 человек в них набивалось по 80–100. Никто, разумеется, не роптал — горе объединяло



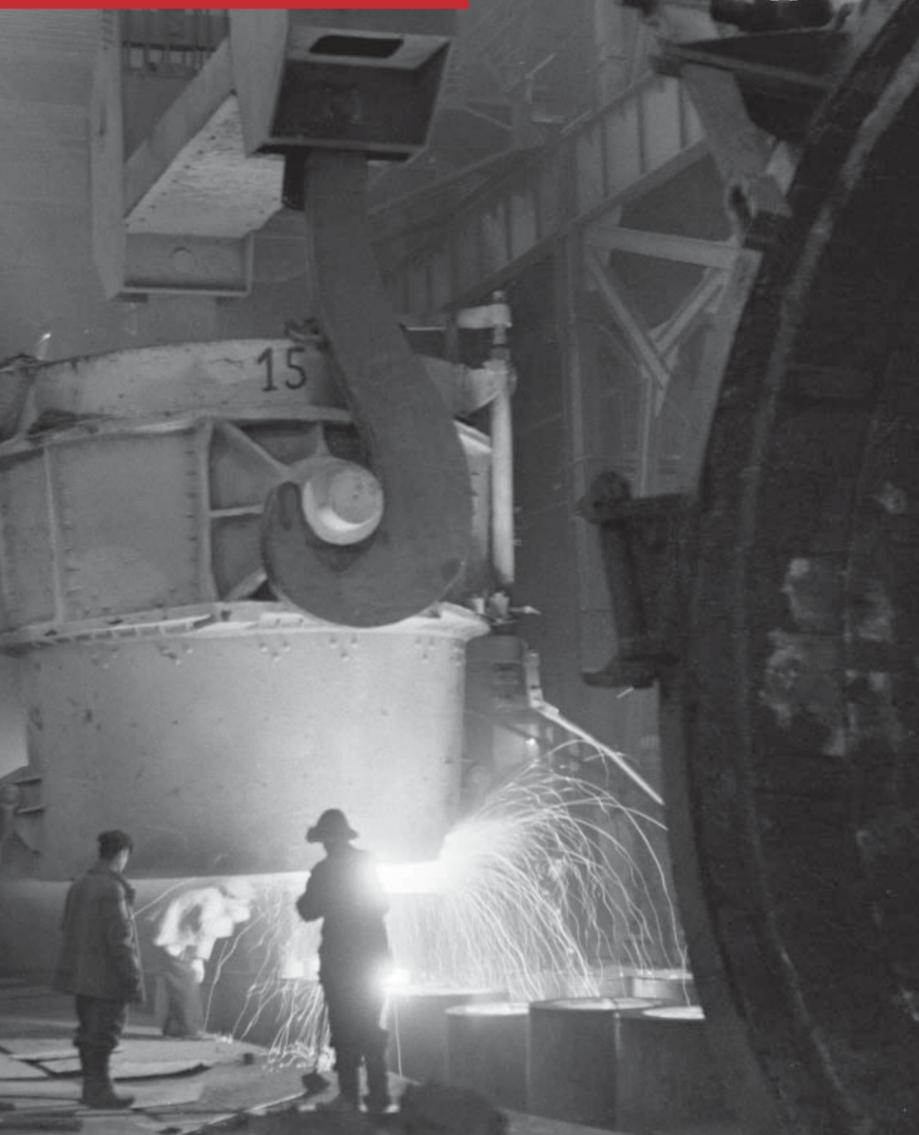
Фото: ИТАР-ТАСС



Фото: Фотохроника ТАСС

«Повесть о том, как целые предприятия и миллионы людей были вывезены на восток, как эти предприятия были в кратчайший срок и в неслыханно трудных условиях восстановлены и как им удалось в огромной степени увеличить производство в течение 1942 года, — это прежде всего повесть о невероятной человеческой стойкости».

Александр ВЕРТ,
британский журналист



Плавка чугуна в доменной печи «Уралмашзавода», 1944 год. К этому времени на Урале было налажено массовое производство, позволявшее успешнее гнать врага на Запад и одновременно постепенно восстанавливать промышленность на освобожденной земле. На фото справа — ремонт паровоза на вагоноремонтном заводе им. Дзержинского в Воронеже, январь 1945 года.

Фото: Эммануил Евзеркин / РИА Новости

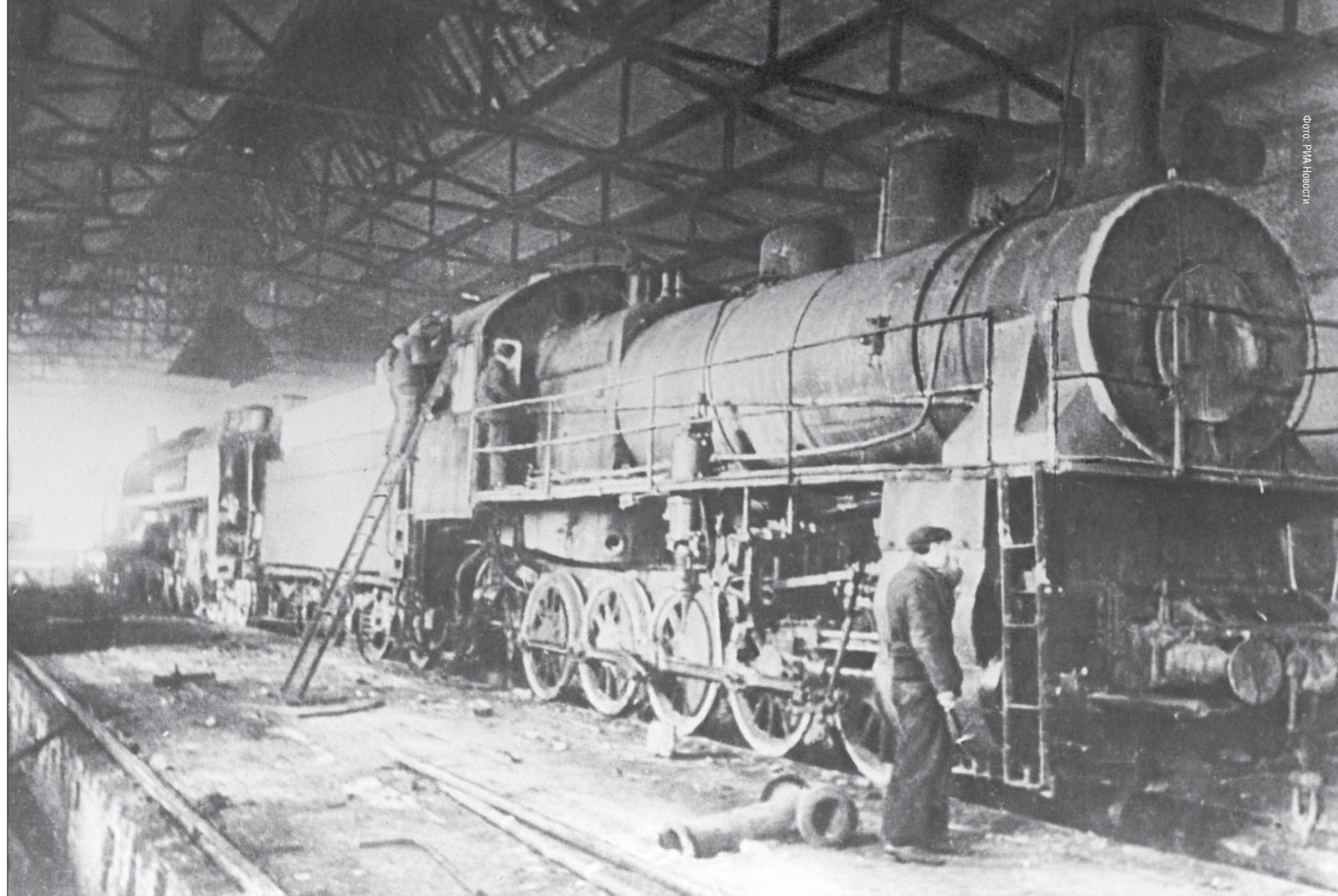


Фото: РИА Новости

людей, кров которых был захвачен фашистами...» — писал первый секретарь Челябинского обкома ВКП(б) **Н. Патоличев**.

НА НОВОМ МЕСТЕ

Где-то удавалось разместить эвакуированные заводы на базе уже существующих предприятий или на заранее запланированных, запасных промплощадках. В Нижнем Тагиле инфраструктура построенного в годы индустриализации «Уралвагонзавода» была использована для размещения 11 предприятий, включая знаменитый Харьковский завод № 183, на котором была освоена сборка тан-

ка Т-34. Не менее знаменитый ленинградский Кировский завод переехал в Челябинск, где вошел в новый танкостроительный комбинат на базе Челябинского тракторного завода.

Порой заводы предполагалось размещать в городах, где подходящей инфраструктуры не было. В старинном университетском Томске под перевезенные в город промышленные объекты, к примеру, пришлось переделать учебные корпуса городских вузов, городскую больницу и собор.

Иногда производство приходилось разворачивать «с колес» под открытым небом. Например, так осенью

1941 года начинал работу переброшенный в Куйбышев (ныне Самара) московский завод «Авиаагрегат»; чтобы спастись от холода, рабочим приходилось жечь костры между производственными линиями.

Так или иначе, уже зимой 1941–1942 годов многие эвакуированные предприятия смогли восстановить производство. Рухнувшие в начале войны объемы производства вновь пошли в рост.

Не меньшей задачей, чем восстановление заводов на новом месте, было само по себе размещение прибывавших на восток огромных людских потоков. Для эвакуирован-

ных в тыл детей ВЦСПС отдал часть своих санаториев и домов отдыха. В одной только Мордовии, которая приняла 85 тысяч эвакуированных, при участии профсоюзов за годы войны было построено 37 детских домов.

Но в первую очередь во весь рост встал жесточайший дефицит жилья в тыловых городах.

Старинный центр уральской промышленности Нижний Тагил, например, серьезный жилищный кризис переживал еще в предвоенные годы. С 1926 по 1936 год его население увеличилось в четыре раза: сказалась индустриализация, в первую

очередь — строительство «Уралвагонзавода». К началу войны в городе жили 194,5 тысячи человек — но благодаря эвакуации в 1942 году их число выросло до 257 тысяч.

Первые партии прибывших расселяли, уплотняя уже существующее жилье, но эти меры проблему решить не могли. Началось — опять же при участии профсоюзов — спешное возведение «временного жилфонда».

Удачей для эвакуированных было получить комнату в каркасно-засыпном бараке.

Эвакуированная в Тагил из Харькова **К. Шейченко** писала: «Выдали ордер на жилье. Моему отцу... и

сестре **Абрама Яковлевича Бланка** досталась комната в 14 м² в бараке. В нашей семье шесть человек, у Бланка — четверо. Построили нары: слева для нас, справа для соседей. Что делать — война!»

Менее комфортным временным жильем, особенно в зимнюю пору, для эвакуированных были землянки, которые обустраивались в крытых траншеях, разбитых на секции и отапливаемых печками-буржуйками. Они разделялись по типам: молодежные, семейные и общежития.

Лишь к середине войны острый жилищный голод в городах тыла стал сокращаться: на освобожденные от



Фотохроника ТАСС

Все знают про знаменитый парад 7 ноября 1941 года в Москве. В Куйбышеве (ныне Самара), ставшем на время запасной столицей, в этот же день тоже состоялся военный парад. Символично, что проходящие войска и технику приветствовал, в числе прочих советских государственных деятелей, председатель ВЦСПС Николай Шверник (четвертый справа).

оккупации территории смогли реэвакуировать часть заводов и людей. Кроме того, началось и строительство капитального жилья, в контроле над которым также участвовали профсоюзы.

ОГОРОДЫ ВОЕННЫХ ЛЕТ

Из-за захвата нацистами главных житниц европейской части Советского Союза его сельское хозяйство в начале войны оказалось почти парализовано: объем аграрной продукции упал больше чем вдвое, а с августа 1941 года в стране стала всерьез ощущаться нехватка хлеба. К 1942 году тыловые города, население которых резко выросло за счет эвакуированных, столкнулись с голодом.

На профсоюзы и государственные органы легла задача централизованного рабочего снабжения — но и оно оставалось довольно скудным.

Спасением для горожан и эвакуированных стало огородничество; ключевая роль в его организации была отведена профсоюзам. ВЦСПС начал кампанию по расширению огородничества рабочих и служащих уже в начале зимы 1942 года.

При фабрично-заводских и местных комитетах профсоюзов были созданы огородные комиссии. Они заведовали поиском и распределе-

нием земли под частные и коллективные огороды и регистрировали желающих стать огородниками. Преимущество получали семьи военнослужащих и инвалиды войны. Эти комиссии также занялись обучением азам агротехники тех горожан, которые с нею были не знакомы. Профсоюзы взяли на себя и более насущную работу: помощь с хранением и перевозкой урожая, а также с обработкой земли.

К концу войны в огородных комиссиях профсоюзов будет задействовано почти 400 тысяч активистов — что много говорит о масштабах работы на этом фронте.

Под огороды выделялись пустующие колхозные и пригородные земли, а также участки свободной земли внутри городов. Наряду с частными уже в 1942 году начали создаваться и коллективные огороды предприятий. В одной лишь Свердловской области в военные годы было зарегистрировано 315 тысяч огородников.

Огороды военных лет стали огромным подспорьем для людей. Они, по подсчетам экономистов, давали четверть всего потребляемого в стране картофеля и десятую часть овощей, то есть были важнейшим источником продовольствия в масштабах страны.

ЭПИЛОГ

Советский опыт эвакуации 1941–1942 годов вошел в учебники; его активно использовали союзники СССР во время боевых действий на Тихом океане. Новые промышленные гиганты, вынужденно созданные в эти годы в тылу, дали серьезный импульс развитию тыловых областей и коренным образом поменяли всю экономическую географию СССР.

Успешная переброска промышленности, возможно, решила исход всей войны и, вероятно, была значима не меньше, нежели поворотные ее сражения. В 1944 году уровень промышленного потенциала СССР почти сравнялся с довоенным.

Достигнуто это было с помощью напряженного труда в тылу, при 12–14-часовом рабочем дне. И с помощью движения «стахановцев военного времени», взявших на себя, несмотря на тяжелые условия труда, кратно повышенные плановые обязательства: «тысячников», «двухсотников», «скоростников». И, конечно же, благодаря женщинам и подросткам, заменившим на изнурительных сменах ушедших на фронт мужчин.

Но все это — тема для отдельного повествования.

Александр ЦВЕТКОВ

ПРОФСОЮЗЫ. XXI ВЕК ИНТЕЛЛЕКТ - ФОРУМ

Технологии и Ресурсы | 2020

15-16 октября 2020 г.

пройдет Второй всероссийский интеллект-форум “ПРОФСОЮЗЫ. XXI ВЕК. ТЕХНОЛОГИИ И РЕСУРСЫ”
Это уникальное мероприятие, посвященное актуальным вопросам развития профсоюзного движения в России

СПИКЕРЫ



Александр Шершук



Евгений Макаров



Давид Кришталь



Александр Запесоцкий



Александр Корчагин



Борис Кравченко



Пьер Куз



Сергиус Гловацкас



Евгений Минченко



Анна Бочарова



Анастасия Москвина

ПЛОЩАДКИ

“НИКОЛАЙ ШВЕРНИК”

Управление в профсоюзе. Процессный и проектный подходы в управлении организацией. Инструменты для современных профсоюзов

“АРТУР СКАРГИЛЛ”

Деньги для профсоюза. Источники и возможности

“АЛЕКСЕЙ ГАСТЕВ”

Искусственный интеллект и его перспективы на рынке труда

“ДЖО ХИЛЛ”

Новый образ лидера: государство, общество, профсоюзы

“ПЕТР МОИСЕЕНКО”

Перспективные формы проведения профсоюзных кампаний

Подробнее на forum.solidarnost.org или по телефону 8-800-777-84-26

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