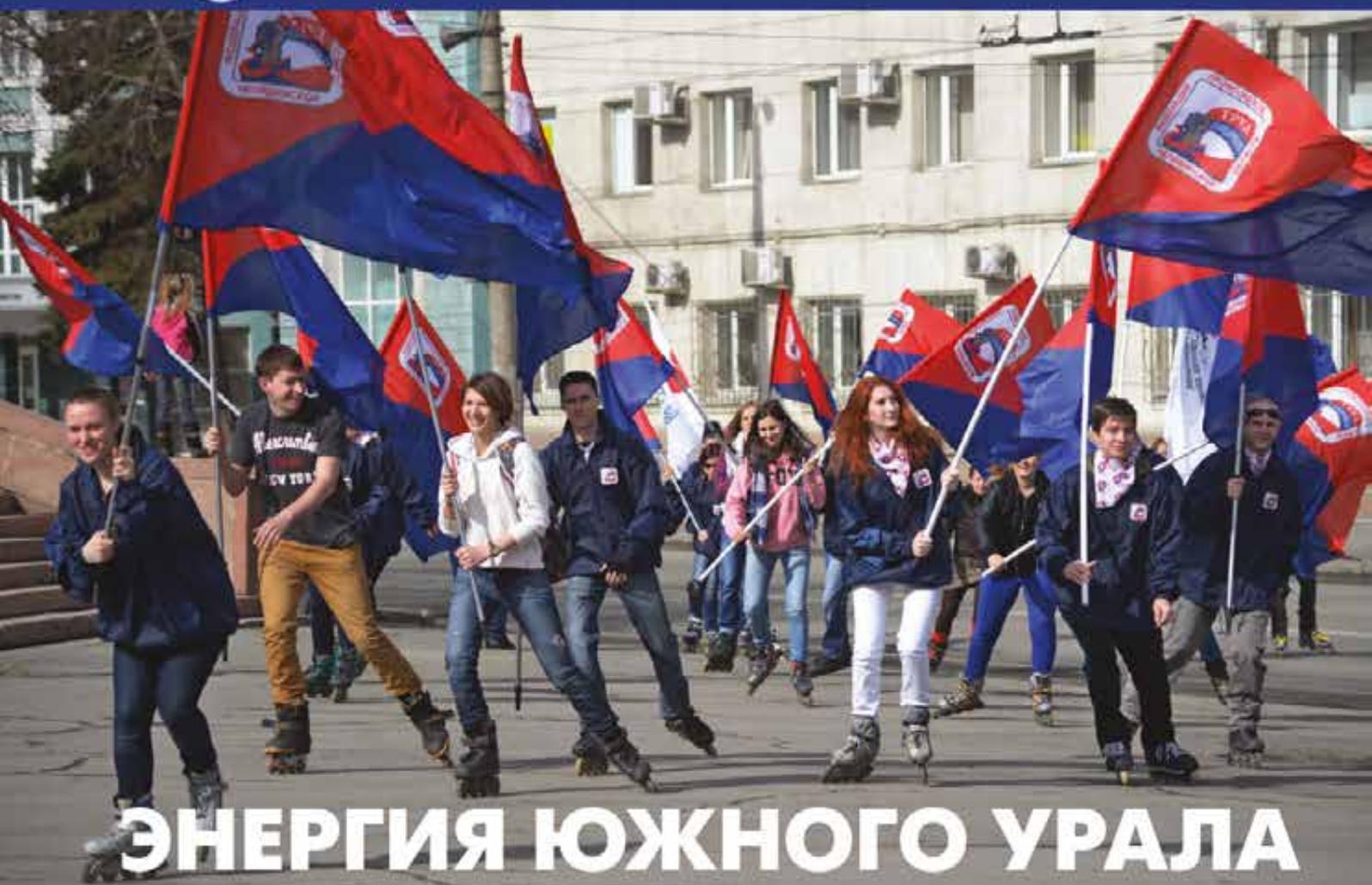


ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№2 (036)
2019

16+



На вопросы
«Профсоюзного журнала»
ответил председатель
Федерации профсоюзов
Челябинской области
Николай БУЯКОВ



Лоцман для социального партнерства

Социальное партнерство, институты которого около 30 лет функционируют в России, сейчас находится на очередной развилке. Его первоначальная форма была обусловлена фактическим игнорированием властью и профсоюзов (их оценивали скорее как политических противников), и основной массы работодателей (благожелательное внимание акцентировалось на так называемых олигархах). Затем был длинный период — примерно с 2000 по 2015 год, — в течение которого власть, бизнес и профсоюзы, базируясь на созданной структуре (трехсторонние комиссии и соглашения), на — пусть прерывающемся — экономическом росте и на принимаемых государством решениях, могли демонстрировать явные социальные успехи. Однако за последние четыре года ситуация изменилась. Да, были несомненные успехи в части государственных решений (например, рост МРОТ до прожиточного минимума, решение Конституционного Суда РФ о невключении в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат). Однако все они касались в большей степени низкооплачиваемых работников. Поднимая им планку низких зарплат, государство, тем не менее, не делает аналогичных шагов в отношении основной части работающих — ни бюджетников, ни занятых в частном секторе (через государственные нормативные акты). И это проблема! Не только для собственно работников, но и для того механизма социального партнерства, который служит для согласования интересов сторон. Как говорится, «куда ж нам плыть?». Причем решение по избранному направлению нужно принять до того, как потеря прежней эффективности станет слишком заметна окружающим.

Александр ШЕРШУКОВ

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

«Профсоюзный журнал»
№ 2 (36), 2019 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
Полина САМОЙЛОВА, 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

Подписные индексы:

Каталог «Пресса России» 29105
Каталог «Почта России» 11508

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 2100 экз.
Заказ № 9692

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции
При перепечатке ссылка на
«Профсоюзный журнал» обязательна
Фото на обложке:
Александр Кондратюк / РИА Новости

РЕГИОН, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

Энергия Южного Урала

На вопросы «Профсоюзного журнала»
ответил председатель Федерации профсоюзов
Челябинской области Николай Буяков



стр. 4

РЕПОРТАЖ

**Таганрогский. Уникальный.
Приборостроительный**

Корреспондент «Профсоюзного журнала»
побывала на заводе, где производят «глаза»
и «уши» современных кораблей



стр. 12

РАБОТОДАТЕЛИ О ПРОФСОЮЗЕ

Работа на сплочение

Директор Московского Губернского колледжа
искусств поделился мнением о деятельности
профсоюзной организации



стр. 20

ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ

Человек из солнечного города

Что оставил Америке лидер движения
сельскохозяйственных рабочих Сесар Чавес



стр. 26

ПЕРСОНА

История дворовой девчонки

Лидер профсоюза работников АПК РФ
Наталья Агапова — о жизни, иронии судьбы
и профсоюзе



стр. 36

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

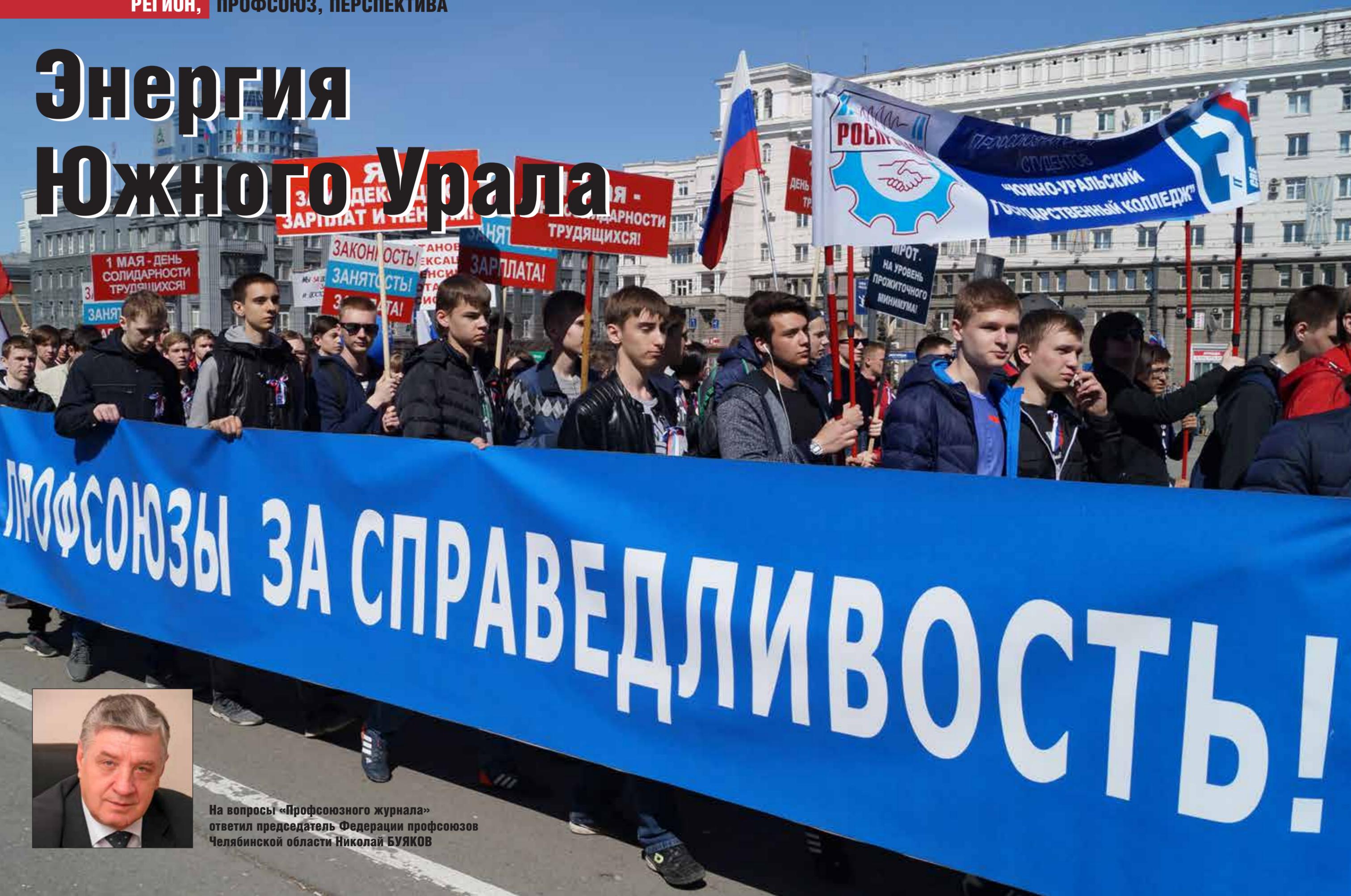
С красного листа

История канадских профсоюзов:
международный юнионизм, квебекские
католики и «справедливое представительство»



стр. 46

Энергия Южного Урала



На вопросы «Профсоюзного журнала» ответил председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай БУЯКОВ



Первомайская акция профсоюзов Челябинской области в 2018 году. Социальные партнеры поддерживают профсоюзные требования (на фото слева).

ИНИЦИАТИВЫ С ПОДДЕРЖКОЙ И БЕЗ

— Николай Николаевич, в чем, на ваш взгляд, заключается специфика профсоюзной работы именно в вашем регионе?

— Если говорить в целом, то особых отличий нашего региона от других в части профсоюзной работы, может быть, и нет. Но все же специфика имеется. Дело в том, что в нашей области сосредоточено много предприятий горно-металлургического комплекса. Есть большой фрагмент — предприятия военно-промышленного комплекса. А значит, наш регион — это регион больших профессиональных рисков, много людей занято во вредных ус-

ловиях труда. Кроме того, экологическая обстановка у нас, мягко говоря, специфическая. Поэтому профсоюзы в области большое внимание уделяют сфере охраны труда, пенсионным вопросам и вопросам предоставления льгот.

Я перечислил наиболее развитые отрасли региона. Но Челябинская область — это не только металлургия, машиностроение и «оборонка», но и предприятия агропромышленного комплекса, бюджетной сферы. В прошлом году, например, наши аграрии собрали около 2 млн тонн зерна! И по производству мяса птицы мы практически вторую строчку в России занимаем. Так что наш регион самодоста-

точен в плане обеспечения зерном, хлебом, мясом и т. д. И за рубежом, например в Китае, есть желающие приобретать продукцию наших аграриев. Вот такой регион.

— Если говорить о сфере охраны труда, то именно профсоюзы области стали инициаторами научно-практической конференции по вопросам проведения специализации условий труда. Какова была реакция областных властей?

— Действительно, такую конференцию мы провели в 2017 году на базе Магнитогорского металлургического комбината. Участвовали представители ФНПР, Министерства труда и социальной защиты РФ, пра-

вительства области, Главного управления по труду и занятости населения, объединения работодателей. Были коллеги из Уральского федерального округа, представители крупных промышленных предприятий из разных городов страны. Работа шла довольно напряженно, но результат был достигнут: на проблемы, возникающие при проведении и применении СОУТ, было обращено должное внимание. Практическим же результатом стало решение: с этого года ежегодно проводить конференции по ключевым вопросам взаимоотношений сторон социального партнерства. Есть договоренность и об организации обучения

сторон соцпартнерства. Финансирование этого направления предусмотрено в областном бюджете.

— Какие, с вашей точки зрения, наиболее важные предложения профсоюзов были поддержаны руководством и парламентом региона в последние годы?

— Я выделил бы вопрос минимального размера оплаты труда. Дело в том, что некоторое время назад минимальная заработная плата в Челябинской области была выше федерального МРОТ и одной из высоких в УФО. Но недавно ситуация изменилась. И в силу объективных причин мы договорились с социальными партнерами, что областной показа-

тель МРОТ будет равен федеральному. Поддержана наша инициатива и об индексации зарплаты работникам бюджетной сферы. В 2019 году оклады будут проиндексированы на 4%, что предусмотрено в бюджете.

— Какие еще профсоюзные инициативы достигли цели?

— Вы, конечно, помните период, когда зарплаты наших бюджетников стали постепенно расти, но возник риск потери имеющихся льгот. Мы много работали с депутатами законодательного собрания области. И, хотя законопроект был внесен губернатором и принят в первом чтении, дальнейшего хода он не получил, льготы бюджетникам на селе были сохранены.



1 Мая 2017 года. На каждой акции, организованной профсоюзами Челябинской области, поднимаются актуальные проблемы жителей региона.

На фото слева: подписание регионального соглашения. Декабрь 2017 года.

Нам удалось отбить посягательства на льготы. Часть удалось сохранить, а по другим добились компенсации.

Следующий вопрос — детское оздоровление. В 2019 году финансирование этого направления из средств консолидированного бюджета увеличено. Тоже инициатива профсоюзов.

И еще один важный, на мой взгляд, момент. По предложению профсоюзов и при поддержке губернатора **Бориса Александровича Дубровского** в минувшем году в Челябинской области был учрежден еще один официальный праздник — День профсоюзов. Южноуральцы будут отмечать его в день образования областной федерации профсоюзов, 24 октября.

— **А на решение каких вопросов профсоюзам региона повлиять должным образом пока не удается?**

— Первая проблема, как и во многих регионах, касается невыполнения регионального трехстороннего согла-

шения некоторыми работодателями. Конечно, в большей степени это те представители бизнеса, кто не состоит в региональном объединении работодателей. Проблема требует скорейшего решения.

Вторая — не проблема даже, но вопрос нерешенный. Дело в том, что Федерация профсоюзов Челябинской области не имеет права законодательной инициативы. И наши предложения изменить такое положение пока не находят поддержки у депутатов. Видимо, есть опасения, что, получив это право, профсоюзы начнут слишком активно пользоваться им.

Но в заксобрании области есть и наши, профсоюзные депутаты. В частности, мой заместитель **Олег Павлович Екимов**. Ряд председателей ассоциаций профсоюзных организаций муниципальных образований и профсоюзные лидеры крупных первичных организаций являются депутатами

местных органов власти. Так что с помощью профсоюзных депутатов мы можем озвучивать свои предложения и мнения.

ЭКОНОМИКА И КАДРЫ

— **Вы рассказывали о ситуации с минимальной заработной платой в регионе. А если говорить о среднеобластном показателе оплаты труда — конкурирует ли он с общероссийским?**

— Средняя заработная плата в Челябинской области — 34 306 рублей. Отстаем от общероссийского показателя (41–42 тысячи). Есть категории работников, получающих 17–28 тысяч рублей в месяц. И, конечно же, возникает вопрос: почему мы, серьезный регион, с развитой промышленностью, — и такая низкая средняя зарплата? Наша задача — добиться повышения минимальной заработной платы без

включения в нее компенсационных и стимулирующих выплат. Мы подсчитали индекс промышленного производства — оказалось, что в минувшем году мы немного не дотянули до уровня 2017 года. При этом области удалось снизить закредитованность, которую регион приобрел при прежнем руководстве. Но этот факт самим людям ничего не дает, ведь человек хочет жить здесь и сейчас, не дожидаясь, пока регион погасит долги и займется вопросами повышения оплаты труда.

— **Назовите, пожалуйста, отрасли, наиболее успешные в отношении условий труда, уровня его оплаты, кадрового наполнения, и отрасли с явными проблемами.**

— Начну с того, что в области многое сделано в части создания новых рабочих мест. Официальная безработица снизилась с 1,6 до 1,1%. А в летний период этот показатель ста-

нет еще более обнадеживающим, но это, к сожалению, не связано с созданием новых, высокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест. Это явление сезонное.

Есть отрасли, на предприятиях которых до сих пор наличествует проблема со своевременной и в полном объеме выплатой зарплаты. Это малый и средний бизнес, машиностроение, ЖКХ и ряд других. Нехватка кадров ощущается в большей степени в сельском хозяйстве и у коммунальщиков.

Довольно остро стоит вопрос с привлечением и удержанием молодых специалистов в бюджетной сфере. На ближайшем заседании секретариата областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений будет рассмотрен вопрос о мерах поддержки этой категории работников, занятых в сфере образования.

А если говорить об успешных отраслях, в том числе по уровню оплаты труда, то это металлургия и энергетика, атомщики. И тут уже проблема нехватки кадров не стоит. Во-первых, высокий уровень оплаты труда, во-вторых — система подготовки. Возьмем Магнитогорский металлургический комбинат. Система подготовки кадров там и в советский период была отлажена, и сейчас. Есть школы, закрепленные за предприятием, техникум, колледжи, Магнитогорский государственный технический университет. Ведется работа по профориентации.

В последнее время вопрос подготовки квалифицированных кадров довольно успешно решается на уровне региона, и на это во многом повлияли именно профсоюзы области. Активно работали над заключением договоров напрямую между предприятиями и институтами, и студенты получали стипендию непосредственно от пред-



Два моногорода, в решении проблем которых активно принимали участие профсоюзы Челябинской области, — Баккал и Верхний Уфалей. Сейчас на этих территориях постепенно создаются новые рабочие места, но необходимый результат пока не достигнут.

металлургический комбинат. И Аша — на Ашинском металлургическом заводе трудятся 4500 человек из чуть больше 20 тысяч жителей города.

— В Челябинской области действует комплексная программа развития моногородов на 2017–2025 годы. В соответствии с ней к концу 2018 года в 16 моногородах региона должно было быть создано не менее 15 225 рабочих мест, причем не на градообразующих предприятиях. О Баккале мы уже говорили, там создать намеченное количество рабочих мест не удалось. А как в остальных городах, включенных в программу?

— Да, в Баккале должно было быть создано до 500, а в Верхнем Уфалее — до 300 рабочих мест. Но этого сделать пока не удалось. И если говорить о ситуации в целом, то в области было создано более 7000 новых рабочих мест. А с учетом производств, которые будут запущены в этом году, цифра вырастет до 10 тысяч.

Но как бы то ни было, люди стремятся найти работу в областном центре, в Челябинске, куда приезжают жители населенных пунктов, расположенных в радиусе 50 км. И город растет. Если 4–5 лет назад в нем проживало около 1,1 млн человек, то сейчас население выросло почти на 100 тысяч.

«БЕЗДЕЙСТВИЕ ПРИВОДИТ К ЗАСТОЮ»

— Николай Николаевич, вы возглавляете профсоюзы области уже 15 лет. Какие, по-вашему, методы и принципы профсоюзной работы наиболее актуальны сейчас?

— Крупнейшие членские организации Федерации профсоюзов Челябинской области — это областные организации ГМПР, профсоюзов работников образования, здравоохранения, автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, энергетики, а также Дорпрофжел



ЮУЖД. Сам я пришел на профсоюзную работу из горно-металлургической отрасли, был и остаюсь членом ГМПР. И мне всегда импонировали подходы, которые использовались в профсоюзной деятельности этой организации. Они каждый раз отвечали требованиям времени.

Например, был и в металлургической отрасли период, да и другие отрасли это переживали, когда многие предприятия области попросту выжили. Денег не было, зарплату людям выдавали товарами и продуктами. Профсоюзные взносы практически не поступали, и тогдашний председатель обкома ГМПР предложил отдавать часть профвзносов деньгами, а часть товарами. Такой подход — такая программа выживания — действовал вплоть до начала 2000-х годов. Параллельно с этим профсоюзные организации активно добивались выплаты долгов по зарплате. Акции, протесты — сложное, но интересное время. И определенные особенности профсоюзной работы.

Время сменилось, и упор в обком был сделан на развитие организации. Например, не было развито молодежное движение — и его развивали, создавали молодежные советы и комиссии. И взаимодействие с работодателями перешло из фазы активного протеста и выражения профсоюзных требований в фазу конструктивного диалога.

Что я имею в виду, рассказывая об этом? Бездействие приводит к застою. А в профсоюзной работе всегда необходимо искать новые подходы и методы, чтобы они были эффективны именно в современной ситуации. Нельзя стоять на месте, надо двигаться вперед, невзирая на трудности и возникающие препятствия. Да, это сложно, порой даже невозможно — но необходимо. Иначе какого-либо результата ждать не приходится. На мой взгляд, такой принцип хорош в любой работе, в том числе в профсоюзной.

Беседовала Наталья КОЧЕМИНА

приятий. Все эти вопросы рассматриваются в трехсторонней комиссии весьма серьезно.

МОНОГОРОДА — ПЛАНЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

— По официальным данным, в Челябинской области под категорию «монопрофильный» подпали 16 городов. Насколько проблемы, общие для многих моногородов, характерны для вашего региона?

— Решением проблем моногородов у нас в области занялись давно. Наверное, в российском профсоюзном сообществе у многих на слуху печально известный город Баккал. Здесь сельского хозяйства практически нет, только завод и рудники. И в какой-то момент продукция Баккальского рудоуправления стала на рынке мало востребованной. И даже надежные ее потребители, найдя руду качественней и ниже стоимостью, выбирали более выгодных поставщиков. В тот момент в рудоуправлении было около

5000 работников, но с наступлением проблемного периода их количество быстро сокращалось. А это, как вы понимаете, реальная трагедия моногорода, жизнь которого напрямую зависит от успешности градообразующего предприятия. Начались и задержки заработной платы.

Профсоюзы области активно включились в решение проблем Баккала: от обращений в различные инстанции до молодежных флешмобов и автопробега «Факел надежды» в поддержку требований бакальцев. Если говорить о результатах, то Баккалу присвоен статус ТОСЭР (территория опережающего социально-экономического развития). Но намеченные показатели создания там новых рабочих мест пока не достигнуты.

— Пример Баккала — это, скорее, распространенная ситуация или исключение?

— Это один из примеров того, каким может быть развитие событий даже при активной работе профсоюзов и явной заинтересованности

властей в решении проблемы. Есть еще похожий пример — Верхний Уфалей. Там находилось предприятие по производству никеля, уже признанное банкротом. Причиной тому стали и устаревшие технологии, и высокая себестоимость продукции. Сначала предприятие начало терпеть убытки, потом последовало сокращение 2200 человек.

События в Верхнем Уфалее тоже не остались без внимания профсоюзов области. Мы неоднократно поднимали этот вопрос на совещаниях у губернатора и, надо сказать, были услышаны. Высвобожденных работников переобучали, трудоустроивали. На сегодня безработица в Верхнем Уфалее снизилась с 11 до 2,86%. А в летний период, с появлением сезонной работы, показатель падает еще ниже.

Положительные примеры моногородов — это Магнитогорск и Аша. Успешный в экономическом плане моногород Магнитогорск, градообразующее предприятие — Магнитогорский

Таганрогский. Уникальный. Приборостроительный

Рассказ о месте, где производят «глаза» и «уши»
современных кораблей

Этому заводу удалось выстоять в «лихие девяностые». А его первичной профорганизации — выдержать давление работодателей и вмешательство альтернативного профсоюза. Здесь умеют и выживать, и бороться. А еще АО «Таганрогский завод «Прибой»» — речь идет именно о нем — производит уникальные в своем роде гидроакустические приборы. Все это корреспондент журнала узнала, побывав на предприятии, пообщавшись с его людьми и ознакомившись с историей и планами на будущее.





Как рассказал генеральный директор АО «Таганрогский завод «Прибой» Анатолий Деркунский (на фото внизу), в ближайшие годы объем государственного заказа на предприятии будет сохранен. А это — залог стабильности для заводчан.



ПРОДЕРЖАТЬСЯ НА ПЛАВУ

Решение о строительстве оборонного завода в Таганроге было принято накануне Великой Отечественной войны, в 1939 году. Планировалось, что здесь, на ростовской земле, будет производиться военная техника. Но война изменила планы советского правительства, и производство на предприятии заработало только в конце 1940-х. За время своего существования завод выпускал гидролокационные станции, оборудование для Военно-морского флота, рыбопоисковую аппаратуру и по праву считался одним из флагманов отечественного приборостроения. Перемены, произошедшие в стране с началом 1990-х годов, в полной мере отразились на работе предприятия. Гособоронзаказ практически исчез. И мощнейший завод оказался на грани выживания.

— Как мы пережили это время? В нашем конструкторском бюро все-

гда работали высококлассные специалисты, и решение было найдено, — рассказывает председатель профкома ОАО «Таганрогский завод «Прибой» Анатолий Стельмак. — Мы начали делать перерабатывающую технику: колбасные заводы, тестомесильные машины, макаронницы... Стабилизаторы напряжения делали, массажные щетки, наборы для ванн, комнаты, светильники, бытовую радио-стереофоническую аппаратуру...

Выпуск этой «несерьезной» для крупного предприятия судостроительной отрасли продукции позволил заводу оставаться на плаву и сохранить костяк трудового коллектива. Но в середине 90-х и на «Прибое» начались серьезные задержки зарплаты. Однажды, рассказывает Анатолий Альфонсович, работники не получали денег больше семи месяцев. В то время отношения между профкомом и руководством завода были весьма напряженными.

Председатель профсоюзного комитета АО «Таганрогский завод «Прибой» Анатолий Стельмак

— Мы обращались в отраслевое министерство, выводили людей на пикеты. Устраивали акции прямо на крыльце проходной. Работники приходили к началу смены, но в цеха не шли. Требовали выплатить заработанное, — вспоминает Стельмак, и взгляд его становится жестким. — Руководство, конечно же, среагировало сразу: верные службы тогдашней администрации ходили и переписывали участников пикета пофамильно, снимали на камеру. Было серьезное запугивание активистов. Конечно, некоторые заводчане выказывали недовольство и в адрес профсоюзной организации. Помню, захожу в один из цехов, а мне тут же, в лоб: «А вы что делаете? Вы, профсоюз?!» Я отвечал так: «Подожди. Ты был с нами на пикете? Не был. Ты же считаешь, что профсоюз — это председатель и его заместитель. Нет. Профсоюз — это прежде всего ты! Чтобы ситуация изменилась, нам надо действовать всем вместе».

В тот непростой период важно было сохранить и коллектив, и само предприятие, и профсоюзную организацию. Ведь профсоюзны перечислять было просто не из чего. Думали-думали в профкоме, да и решили заняться коммерцией. Своими руками изготовили несколько бильярдных столов, установили их в одном из залов заводского спорткомплекса и устроили там бильярдный клуб. В течение нескольких месяцев деятельность профкома велась на средства, полученные от этого бизнес-проекта. А когда ситуация на предприятии стабилизировалась, столы «переехали» в комнаты отдыха заводских цехов. Этот факт в истории первички «Прибоя» председатель профкома вспоминает с улыбкой. Впрочем, по его словам, таких, скажем так, нестандартных ситуаций было немало.

— Вот, к примеру, атака альтернативных профсоюзов, — продолжает он. — Такие были крутые ребята! Подходили к работникам примерно с такими предложениями: «Хотите — мы вернем ваши деньги? Это неправильно, что из зарплаты идут отчисления на социальное страхование. Ваш профсоюз бесполезен, вступай-

те к нам, и деньги будут возвращены». Даже на отчетно-выборные собрания приходили. Но люди всегда относились к нашему профсоюзу с уважением и доверием и в большинстве своем не реагировали на подобные провокации.

СЕКРЕТ В УНИКАЛЬНОСТИ

В Таганрог я приехала вместе с секретарем ФНПР по Южному федеральному округу Дмитрием Чуйковым. Наше знакомство с заводом «Прибой» началось с беседы в профкоме, а продолжилось на встрече с генеральным директором предприятия Анатолием Деркунским.

По дороге в административный корпус Анатолий Стельмак рассказал, что с начала 2000-х ситуация на заводе стала меняться в лучшую сторону.

— По-моему, это было в 2004 году: наш завод вошел в концерн «Океан-прибор», — рассказывал он. — Как и прежде, нашим основным направлением остается гидроакустика, это глаза и уши надводных и подводных кораблей. Ребята-программисты из отдела главного конструктора сделали собственные разработки — новые комплексы под новые корабли. Мы запатентовали их как интеллектуальную собственность. И благодаря этим уникальным разработкам завод — даже в условиях работы в структуре концерна — сохранил самостоятельность и имеет полное право самостоятельно заключать договоры с заказчиками. Вот это нас очень спасает.

Конечно, до сих пор производственная площадь завода (130 тыс. кв. м) загружена чуть больше чем наполовину. Но предприятие работает уверенно, появляются новые цеха, обновляется оборудование. Стабильно растет заработная плата. Об этом рассказал гендиректор завода Анатолий Деркунский, встретивший нашу небольшую делегацию в своем кабинете.

— Сегодня средняя заработная плата на «Прибое» — около 33,6 тысячи рублей. Конечно, это не Москва, не Питер, но она соответствует уровню оплаты труда на промышленных предприятиях региона, — уточнил Анатолий Иванович, подчеркнув, что зарплаты растут ежегодно, пусть и не на мно-



го. — Если говорить о подразделениях, то у сборщиков, например, оплата труда составляет около 45 тысяч рублей, на механообработке — на тысячу ниже. Есть зарплаты и по 17–20 тысяч, но таких сотрудников немного. Сейчас у нас трудятся 1390 человек, хотя по части профессий есть перекос.

Оказалось, что разные участки производства по-разному загружены работой. Неравномерно. Поэтому в 2017 году с небольшой частью работников, не больше 50 человек, пришлось попрощаться по согласию сторон. В основном это были люди более чем преклонного возраста. Некоторые сами приняли решение уйти на заслуженный отдых.

— Многим из тех, кто ушел, было около 80 лет, — говорит Деркунский. — Они приходили ко мне и говорили: «Мы видим, что реально работы не хватает, и понимаем, что или нам надо уйти, или молодым. Мы приняли решение — пусть работает молодежь». Но больше сокращений пока не планируется. На 2019–2021 годы нынешний объем госзаказа, мы надеемся, будет сохранен.

Несмотря на определенную стабильность в работе завода, здесь продолжают модернизировать имеющиеся и создавать новые производства. За последние 12 лет в техническое перевооружение было вложено порядка 900 млн рублей, причем 350 млн из них — из заводского бюджета. А сейчас, например, на стадии серийного запуска находится линия пьезоэлементов.

Кроме того «Прибой» — одно из тех предприятий, которые стараются сохранять объекты социальной сферы. Еще на подходе к заводу я заметила в непосредственной близости от него спорткомплекс, а напротив проходной — массивное здание Дома культуры. Оказалось, что спорткомплекс до сих пор принадлежит предприятию, а вот ДК пришлось продать, потому что содержать его, по словам Деркунского, было нереально. Однако в Таганроге этот Дом культуры так и считают заводским. Здесь проходят все знаковые мероприятия «Прибоя». А недавно заводчане по инициативе профкома возвели на прилегающей к ДК территории детский городок.

ЦЕХА И ПРЕДЦЕХКОМЫ

Сразу же после встречи с генеральным директором мы отправились на новое заводское производство. Оно запомнилось множеством современно оснащенных подразделений, где поэтапно создается и тестируется будущая продукция. На сами же пьезоэлементы я сначала не обратила внимания. Но оказалось, что вот эти невзрачные, беленькие кругляшки различного диаметра способны при изменении формы производить электрическую энергию и наоборот — преобразовывать ее в механическую. А применение им найдется повсеместно — от зажигалок до реактивных самолетов. И, по мнению экспертов, это весьма перспективное производство.

Следующее заводское подразделение встретило едва уловимым запахом резины. Здесь, как объяснил наш гид, главный инженер завода **Сергей Руссу**, совершенно новый участок, где происходит обволакивание антенн резиновым покрытием. А встретившая нас председатель цехкома **Светлана Халидова** удивилась моему замечанию по поводу запаха:

— Вы знаете, я в этом цехе работаю 43-й год и, наверное, этого запаха уже и не чувствую. К тому же наш цех очень изменился: новые прессы, вытяжки, материалы. Конечно, и запахи поменялись. Раньше, помню, говорили: вышли из 17-го цеха, так их купать надо — так они пахнут! А сейчас у нас и оборудование стало более со-

временным. Отличие в том, что новые прессы не надо перед началом работы разогревать несколько часов. Раньше людям приходилось приходить в 3–4 часа ночи, чтобы машины смогли начать работать вовремя. А новые — маленькие, в 6 утра пришел, поставил — и можно прессовать. Вам, наверное, уже рассказали, что в 90-е годы, когда произошел спад военной продукции, мы выжили за счет товаров народного потребления. Так вот, в этом цехе был построен участок с литевыми машинами. Что мы здесь только не производили! И судна для лежачих больных делали, и ведра-туалеты, и просто ведра, и ведра для мороженого, и кассеты делали, и ванные комнаты разных модификаций, и ящики для овощей...

Сама Светлана Михайловна — не прессовщица, работает в производственно-плановом бюро инженером по подготовке производства. Должность весьма ответственная — проконтролировать, чтобы к началу работы прессовщик имел все необходимое. Но при этом все долгие трудовые годы на заводе Халидова занималась еще и общественной работой. Комсомол, секретарь цеховой парторганизации, председатель цеховой профорганизации...

По словам председателя профкома Анатолия Стельмака, то, что на выполнение общественных обязанностей необходимо определенное время, понимает не только профсоюзная сторона, но и руководство завода. А потому в коллективном договоре закреплена гарантия для профактивиста: предприятие оплачивает два часа в неделю, отведенные на общественные дела. Кроме того, по совместному решению директора и предпрофкома, профактивисты получают небольшую премию за выполнение общественных обязанностей.

Все это я узнаю по дороге в спортзал, который организовали в одном из помещений цеха. По словам Халидовой, в его оснащении — боксерские груши, теннисный и бильярдный стол, штанга — участвовали и сами работники, и заводской профком. Вроде бы все просто, без современных навороченных тренажеров, но доступно и рядом с производством.

— Молодежь хочет заниматься, и у них есть возможность приходить сюда в обеденный перерыв, — гово-

На заводе «Прибой» продолжают модернизировать имеющиеся и создавать новые производства. За последние 12 лет в техническое перевооружение предприятия было вложено порядка 900 млн рублей, причем 350 млн из них — из заводского бюджета.

рит предпрофкома. — И не только из нашего цеха приходят, а со всего завода! И заводскую спартакиаду мы тоже проводим здесь.

Распровавшись со Светланой Михайловной, мы отправились на сборочное производство, на одном из участков которого делаются гидроакустические комплексы. Вместе с начальником участка, заслуженным ветераном завода **Александром Моргуном** мы проходим цех, где в огромных камерах, похожих на кабину лифта, красят стенки-панели для будущих приборов. Поднимаемся на второй этаж, где производят печатные платы, и попадаем на участок, кажущийся на первый взгляд творческой мастерской. Ряды рабочих столов, за которыми женщины (именно женщины!) в рабочих халатах собирают какие-то замысловатые плетеные фигуры.

— Здесь монтаж делается, каждый проводочек должен быть на своем месте, — поясняет Александр Моргун. — Посмотрите, какая тонкая работа — тяжелая, кропотливая, ответственная. И вы заметили — одни женщины! Раньше работали трое мужчин, но у них получалось гораздо медленнее.

Удивительно, что в этих женских руках, по сути, находится судьба целого гидроакустического комплекса корабля! Так думала я, шагая вслед за главным инженером завода. А он между тем вел нас в подразделение, начальником которого проработал 15 лет, — в инструментальный цех.

— Любое производство на любом заводе начинается с инструментального цеха, — рассказывал Сергей Руссу. — Тут тоже сделана полная реконструкция, появились новые бытовые помещения, необходимое для производства оборудование. Раньше в нашем цеху работало больше 300 человек, сейчас — чуть меньше 30. На сегодня этого достаточно. Если надо будет больше — примут новых работников. Главное — преемственность поколений есть.



Тем временем к нам подходит молодой парень. Им оказался председатель цехкома **Антон Григорьев**. На мой вопрос, почему он сразу, буквально с вузовской скамьи, окунулся в общественную работу, он ответил так:

— Взялся, потому что понравилось. Нравится с людьми работать, постоянно взаимодействовать как с коллективом, так и с руководством цеха, завода, профорганизации. То есть постоянно быть в контакте как с рабочими, так и с администрацией цеха, завода, с профорганизацией.

В обязанностях Антона — контроль за наличием мощных средств, за поступлением и выдачей спецодежды, а также вопросы охраны труда. Подарки по случаю праздников, билеты на представления для работников, их детей, заводских пенсионеров.

— Еще одна важная проблема, с которой ко мне обращаются люди, — это необходимость в юридической консультации. И такая возможность есть! — рассказал нам на прощание Антон Григорьев. — Не только наш цех, конечно, все члены заводской

профсоюзной организации дважды в месяц могут получить бесплатную юридическую консультацию и по трудовым, и по гражданским вопросам. Такую возможность нам предоставил профком.

ЗАВОД ГАРАНТИРУЕТ

— Каким образом? — спрашиваю у председателя профкома.

— Да все просто. Заключение договора с юристом, потому что считаем, что такая услуга нашим работникам необходима, — пояснил Анатолий Альфонсович.

И в руководстве завода, и в профкоме считают, что работникам необходимо предоставить многое. Например, столовую на территории предприятия, где можно вкусно и недорого пообедать. (Кстати, характеристика верная. В столовой обедали и мы.) Или медицинский пункт, который больше похож на маленькую поликлинику в чаще производственных корпусов. Здесь заводчан принимает не только дежурная медсестра или терапевт, но и врачи узкого профиля. Наконец, на заводе считают, что работникам и городу

необходим спорткомплекс со своим бассейном и множеством залов для различных занятий спортом.

— Что еще гарантирует работникам предприятие? — Этот вопрос я задаю уже в профкоме, куда мы вернулись после экскурсии по заводу.

— Например, в коллективном договоре есть пункт об индексации зарплаты, — ответил Стельмак. — Допустим, предприятие индексирует зарплату на официальный уровень инфляции за год — на 5,9% (хотя, если честно, всегда стараются проиндексировать на больший процент). Но нам, профкому, хотелось бы еще больше! И тогда мы пытаемся компенсировать разницу всевозможными социальными выплатами, дополняя колдоговор соответствующими пунктами. Категорий работников, которым положены такие выплаты, немало: многодетные семьи, одинокие родители, молодежь. Есть еще компенсация стоимости санаторно-курортного лечения... Словом, вариантов компенсации много, и она в денежном выражении в конечном счете доходит до человека. И это приличное дополнение к заработной плате.



Тем временем я вспоминаю, что один из моих сегодняшних собеседников рассказывал о программе «Забота», действующей на предприятии. Оказалось, эта программа рассчитана на заводских ветеранов, и руководство ветеранской организации расположилось неподалеку от профкома.

— В отличие от некоторых организаций мы в своих отчетах о численности профорганизации пенсионеров наших не указываем, — заметил предпрофкома. — Они неподведомственны профкому, но все равно остаются нашими заводчанами. В помощь ветеранам, их заводской организации мы предусмотрели в колдоговоре программу «Забота», финансирование которой растет из года в год. Например, в 2018 году было 630 тысяч, на 2019-й запланировано уже 680 тысяч, а на 2020-й — 734 тысячи рублей.

Обязательно стоит рассказать и об организации отдыха работников и их близких. Разговор о социальных объектах завода мы начали еще в кабинете генерального директора. И продолжили в профкоме. Оказывается, долгое время на балансе предприятия была база отдыха «Чайка» на Черноморском побережье. Ее судьба и принадлежность менялись несколько раз, пока, наконец, не было принято решение сделать базу отдельным предприятием в составе концерна «Океанприбор». С тех пор концерн вкладывает в ее развитие довольно большие средства, корпуса на базе отдыха меняют свой прежний облик в ногу со временем.

— Сейчас детская путевка стоит 33 тысячи рублей, но родительский взнос при этом составляет всего 3 тысячи. Остальное оплачивают органы соцзащиты и предприятие. Для самих работников и их супругов завод компенсирует 50% стоимости путевки, — поясняет Анатолий Альфонсович финансовую сторону вопроса. — Но ведь «Чайка» — не единственная возможность отдохнуть с получением компенсации от предприятия и профкома. Выбор за самим работником. Поэтому в колдоговоре мы уточнили: компенсируем половину стоимости путевки, но не больше 15 тысяч рублей. Запросы-то у людей разные, кто-то предпочитает дорогие поездки и имеет такую возможность.

ПРОФСОЮЗНАЯ БИБЛИОТЕКА

Рассказывая о работе профкома завода «Прибой», нельзя оставить без внимания еще одно направление. Это профсоюзная библиотека, куда мы заглянули на прощание.

— Вот, верно говорят, что библиотекари — это последние святые на Руси, — грустно улыбаясь, говорит Стельмак. — Когда все это организовывалось, наши библиотекари трудились вообще за копейки. Сейчас их зарплата стала выше, хотя, к сожалению, баловать их у нас все еще не получается. Но люди работают, а мы считаем, что библиотека нашим заводчанам нужна.

Кстати, вот еще одно решение и профкома, и руководства. Ведь многие предприятия избавлялись от тако-

го балласта, как библиотека. На заводе «Прибой» ее сохранили, выделили несколько помещений для ее фонда. А он немаленький — порядка 65 тысяч книг, как рассказала заведующая библиотекой Надежда Двирник. И востребованность не оставляет сомнений — полторы тысячи читателей.

— В основном это люди после 40 лет, — говорит Надежда Артиковна. — Молодежь больше читает фантастику, фэнтези, приключения и бестселлеры-загадки. У нас много разделов: технические, литературоведческие, художественные, детские книги. Есть раздел профсоюзной литературы.

Вместе с заведующей библиотекой мы проходим вдоль стеллажей с книгами. Да, коллекция неплохая! А Двирник между тем рассказывает историю о том, как пополнялся библиотечный фонд. Например, из библиотек, которые ликвидировались на других предприятиях. Был и такой случай:

— Однажды мы вывозили макулатуру и заметили, что кто-то выбросил целую библиотеку! Многие книжки были даже новенькими! Мы разобрали, пересмотрели, отложили все нам интересное и вернулись на завод просить транспорт для перевозки. Нам не отказали, и удалось спасти огромное количество книг.

— Однажды мы вывозили макулатуру и заметили, что кто-то выбросил целую библиотеку! Многие книжки были даже новенькими! Мы разобрали, пересмотрели, отложили все нам интересное и вернулись на завод просить транспорт для перевозки. Нам не отказали, и удалось спасти огромное количество книг.

НАПОСЛЕДОК

Из Таганрога в Ростов-на-Дону мы возвращались уже вечером. В голове крутились образы людей, с которыми я познакомилась на заводе, какие-то производственные картинки, обрывки историй и диалогов...

— У нас все будет хорошо. Главное, чтобы был госзаказ! — сказал нам на прощание председатель профкома.

И мне очень захотелось, чтобы сбылись надежды заводчан на будущую стабильность. Потому что такому коллективу просто необходимо, чтобы завод действовал. И это вместе с заводчанами теперь поняла и я.

Наталья КОЧЕМИНА

175 руб.

Профсоюзные истории

рекомендовано для профсоюзных смен и уроков

выпуск 1

Для заказа звоните по телефонам:

8 (800) 777-84-26 (звонок бесплатный),
8 (495) 938-72-07
e-mail: sales@solidarnost.org



В 2018 году главным профсоюзным изданием в России, как бы это ни было странно на первый взгляд, стала книга для детей «Профсоюзные герои».

Более 10 тыс. экземпляров этого издания было раскуплено профорганизациями страны для проведения профсоюзных смен в детских лагерях и профсоюзных уроков в школах.

Новая брошюра, подготовленная редакцией газеты «Солидарность», называется «Профсоюзные истории. Выпуск 1».

Теперь профактивисты, проводя профсоюзные уроки и смены в лагерях, при помощи газеты «Солидарность» смогут рассказать детям о самых интересных моментах из мировой истории, когда работники начали защищать свои права.

Древнеегипетская забастовка, кто такой Бойкот и почему работникам выгодно трудиться строго по правилам...

Эти и другие темы — в первом выпуске «Профсоюзных историй». А для того, чтобы дети воспринимали их с большим интересом, мы оформили книгу с использованием рисунков-комиксов.

Книга рекомендована для профсоюзных смен и уроков.



Работа на сплочение

Директор Московского Губернского колледжа искусств поделился мнением о деятельности профсоюзной организации

Решение спорных рабочих ситуаций, организация мероприятий, объединяющих коллектив, и даже психологическая помощь сотрудникам. Вот основные задачи профсоюзной организации на стабильном предприятии, где социальные партнеры умеют взаимодействовать друг с другом. Так считает директор Московского Губернского колледжа искусств Равиль ХУСЕИНОВ.

— Равиль Алиевич, вы много лет руководите колледжем. После распада Советского Союза многие руководители попытались избавиться от профсоюзных организаций. У вас не возникало такого желания?

— Действительно, в тот период существование профсоюзной организации в нашем колледже было под вопросом. Если помните, в Советском Союзе взносы собирались автоматически, а после этого пришлось каждому писать личное заявление: прошу перечислять взносы... Вот на этом этапе написания заявлений и «потерялись» многие члены профсоюза. Когда в 1991 году начался массовый выход из организации, мы посоветовались и договорились, что этого делать не будем. По крайней мере, администрация — так уж точно.

Сейчас, насколько мне известно, количество членов профсоюза в колледже постепенно увеличивается.

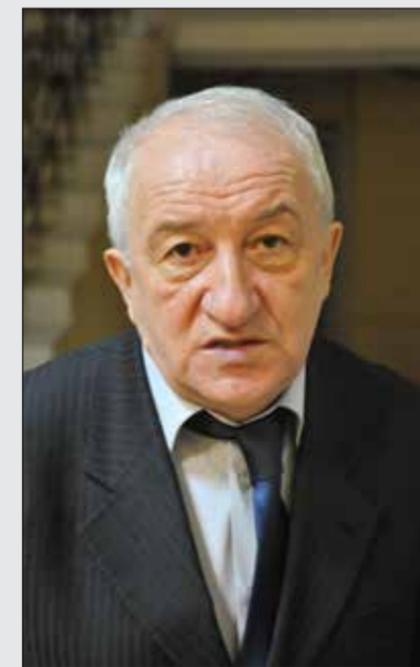
И пресловутый административный ресурс для этого, скажу честно, мы не применяем. Люди сами приходят, когда им становится интересно. Тут вот еще какой момент. За последние годы к нам присоединили несколько учебных заведений, и в них профсоюзных организаций не было. Многие сотрудники узнали о профсоюзе только в нашем колледже.

— **Зачем, по вашему мнению, нужна профсоюзная организация в государственном образовательном учреждении?**

— Профсоюз — это не противник администрации, ни в коем случае. Цели одни, и любой профсоюз должен бороться и за производительность труда, на мой взгляд, и за качество выпускаемой продукции. Потому что это те же деньги, это та же зарплата. Мне кажется, что некоторые руководители недопонимают, что профсоюз — это общественная орга-

СПРАВКА

История учебного заведения началась еще в 1948 году, когда в подмосковном Егорьевске была создана Московская областная культурно-просветительская школа для подготовки организаторов и методистов клубной работы. В 1961 году школа доросла до статуса областного культурно-просветительского училища, и там появились художественные специализации: театральная, хореографическая, хоровая, народные инструменты. В дальнейшем училище только расширялось и в 1989 году было переименовано в Московское областное училище культуры. А еще через два года — стало колледжем. Который впоследствии начал обрастать филиалами в Подмосковье. Сейчас здесь обучаются по 12 специальностям и 23 видам подготовки. Работают в колледже около 440 человек.



Равиль Хусеинов, директор Московского Губернского колледжа искусств.



В силу специфики колледжа ученики тоже рано вовлекаются в работу профсоюзов — принимают участие во всех праздничных мероприятиях профсоюзов области.
На фото слева: концерт к 80-летию Московского областного объединения организаций профсоюзов.

низация, которая служит улучшению качества производимой продукции. Конечно, в данном случае применить слово «продукция» к учебному процессу сложно, но принцип тот же. В итоге — конфронтации с профсоюзом у нас никогда не было.

Я недавно выступал на пленуме Московского областного комитета профсоюза и говорил, что лозунгами «вступайте в профсоюз» людей сейчас не заманишь. У человека должна быть заинтересованность, а ведь кроме социальной защиты и юридического прикрытия профсоюз спланирует людей. Я знаю коллективы, где есть

антагонизм руководства и профорганизации, где профсоюзу говорят: вам не нужны. А толк-то в том, что когда люди сплочены, дружны, они по-другому вопросы решают.

— **Как вы считаете, профсоюзная организация колледжа справляется с этой задачей?**

— Конечно. С приходом **Валентина Валентиновича Констанди** на должность председателя профкома у нас сложился хороший профсоюзный актив. Мы, как творческая организация, конечно, участвуем в крупных мероприятиях, которые проводят профсоюзы Подмосковья. Но сплотили кол-

лектив еще и совместные экскурсии. Несколько лет назад наши профактивисты ездили в Санкт-Петербург на льготных условиях. Они были в восторге — и сотрудники сразу потянулись в профсоюз. А потом люди сами попросили съездить в Казань, откуда вернулись в еще большем восторге.

Сейчас появилось желание посетить Крым. Определились, что поедут, наверное, в Ялту, на неделю. Лететь будут на самолете, чтобы времени не терять. В коллективе есть и пенсионеры, и люди, у которых своих средств, возможно, не хватает на такую поездку. А тут профсоюзная организация дает

такую возможность. При этом пожилые не остаются без присмотра: если нужно, за ними будет уход.

Хотелось бы, чтобы сотрудники были вместе, не предоставлены сами себе, не брошены, а вместе занимались одним делом.

— **Вы сразу выделили роль профкома как организатора в коллективе. Неужели не бывает конфликтных ситуаций, когда профсоюзная сторона выступает как защитник прав того или иного работника?**

— Нашим профсоюзным активистам приходится выступать в основном в роли психологов, особенно

с пожилыми работниками, которые сталкиваются с проблемами современных технологий, требующих дополнительных усилий для изучения. А учиться уже тяжело, и даже мерцание компьютера — испытание для них.

У нас никогда не возникает вопросов, которые мы не могли бы решить с профсоюзной организацией. Почти вся документация проходит через профсоюз, даже заявления об уходе по собственному желанию. И то, что сейчас вы не видите в моем кабинете

Валентин Констанди, председатель профкома Московского Губернского колледжа искусств.





педагогов, пришедших за решением своих вопросов, а видите в коридорах занимающихся детей, готовящихся к занятиям, — заслуга профсоюза.

Также профорганизации иногда приходится решать вопрос недостатка помещений. Если танцовщик или эстрадный певец будет исполнять свои номера в одиночку, под фонограмму, это не будет так интересно, как если бы он это делал вместе с оркестром, с хором или ансамблем. В итоге задействованы танцевальные пары, хор, оркестр, технические работники, звукорежиссер. Но при этом никто не отменял учебного процесса, ни у кого не забирали никакую кон-

цертную деятельность и обязательство выступать перед детьми, вести практику у малышей в детских садах, в музыкальных школах и т. д. А зал один, и зачастую на него претендуют многие. Вот в таких ситуациях возникающие вопросы решает чаще всего профсоюз.

— **В начале нашей беседы вы говорили о единстве целей руководства и профсоюзной организации...**

— Знаете, какая у меня была заветная мечта? Прежде все такие учебные заведения называли пренебрежительно «кульками». Я мечтал добиться, чтобы наш колледж так не называли. Нам это, по-моему, удалось.

В настоящее время это один из первых колледжей в России среди музыкальных и культурных учебных заведений. Мы развиваемся, и сейчас конкурс при поступлении в наш колледж — один из самых высоких в нашей сфере по стране: в среднем 3,8 человека на место. Все преподаватели с высшим образованием, и больше половины имеют высшую квалификационную категорию. Среди сотрудников — люди с медалями, с наградами от губернатора и областной Думы, от профсоюзов. Да и результаты труда у них отличные: ежегодно у нас порядка 700 из 1100 студентов становятся лауреатами различных конкурсов.

Такой коллектив надо беречь. И мы хотим, чтобы сотрудники: технический персонал, администрация и педагоги — были объединены не только профессиональной деятельностью, но и досугом. Только в таком дружном коллективе есть место новым творческим начинаниям, профессиональному росту, прогрессивным идеям. Только в таком коллективе, где профком и администрация колледжа заинтересованы в создании хороших условий труда для работников, они будут чувствовать себя комфортно и уверенно.

Полина САМОЙЛОВА





Человек из солнечного города

Что оставил Америке Сесар ЧАВЕС

Его называли «пророком для сельских рабочих мира» и сравнивали с Мартином Лютером Кингом. Сесар ЧАВЕС, возглавивший борьбу сезонных рабочих на полях юго-запада США, смог не только защитить их трудовые права, но и изменить собственную страну.

Этого смуглого человека с индейским прищуром многочисленные американские справочники, энциклопедии и учебники аттестуют единогласно — «национальный герой США». В Калифорнии, Техасе и Колорадо его день рождения — официальный праздник.

Сесар Чавес, лидер калифорнийского (и шире — американского) движения сельскохозяйственных рабочих, и впрямь сумел объединить в себе множество ролей. Он — второй **Мартин Лютер Кинг** для латиноамериканцев США: заставил этих людей, привыкших чувствовать себя «вторым сортом», поверить в собственную силу и бороться за свои права. Он же — и «американский **Ганди**»: взяв на вооружение философию ненасилия знаменитого индийца, этот отчасти индеец сумел сделать то, что не удавалось никому до него, — организовать массовое движение сельскохозяйственных рабочих, самой незащищенной категории в США 1960–1970-х, и заставить считаться с их интересами сильных мира сего.

Добавить сюда приверженность веганству и экологический активизм — и действительно, в современной Америке Чавесу трудно было не стать иконой.

НАЧАЛО

Город Юма на крайнем юго-западе Аризоны, если верить книге рекордов Гиннеса, — самое солнечное место в мире, где практически не бывает дождей. Настолько солнечное, что та-

мошные рестораны в рекламных целях даже рискуют предлагать стол за счет заведения гостям, если те придут в пасмурный день. Но Юма — и одно из самых жарких мест в США, где жара летом может достигать плюс 50 по Цельсию, пустынный край, обжитый благодаря тяжелому труду поколений цеплявшихся за эти негостеприимные места людей. Прямо за современной городской чертой Юмы проходит мексиканская граница, которую легально и нелегально, а порой с риском для жизни каждый год пытаются перейти все новые тысячи мигрантов, надеющихся на лучшую жизнь в США.

Чавесы были «чиканос» — так называли «коренных» или «укоренившихся» на юго-западе США латиноамериканцев. Еще в 1880-е годы **Сесарио Чавес** по прозвищу **Папа Чайо** бежал из Мексики, спасаясь от произвола хозяина асьенды, на которого он работал. Папа Чайо смог встать в Аризоне на ноги, перевезти в США родных и стать ранчеро. Свое дело — ранчо и зеленая лавка — со временем появились и у его сына **Ли-брадо**, отца Сесара.

Сесар Чавес появился на свет в 1927 году, накануне Великой депрессии. В то время многие американцы потеряли все, и Чавесы не стали исключением. Либрадо пал жертвой недобросовестной земельной сделки и обзавелся большими долгами, пытаясь выкупить столь нужную ему землю. Обанкротился принадлежавший ему магазинчик. А умерший Папа

Чайо оставил в наследство не только ферму, но и счета от кредиторов и налоговых инспекторов.

В 1939 году ферма Чавесов была пущена с молотка. У крепкой семьи остался только старенький «студебеккер» да собственные руки. Что ж, им ничего не оставалось, как отправиться искать пропитания на Запад, в плодородную Калифорнию, и пополнить армию разорившихся фермеров, ставших трудовыми мигрантами.

Знаменитые «Гроздья гнева» **Джона Стейнбека**, вышедшие в том же 1939 году, написаны именно об этом:

«...На Запад потянулся разоренный люд — из Канзаса, Оклахомы, Техаса, Нью-Мексико, из Невады и Арканзаса. Потянулись семьями, кланами, согнанные с мест пылью, трактором. Ехали в набитых битком машинах, целыми караванами — бездомные, голодные. Двадцать тысяч, и пятьдесят тысяч, и сто тысяч, и двести тысяч. Они двигались потоком через горы, голодные, беспокойные-беспокойные, как муравьи: спешили скорее дорваться до работы поднимать, носить тяжести, полоть, собирать, резать, — все что угодно, любое ярмо, лишь бы заработать на хлеб. Дети голодают. Нам негде жить. Бежали, как муравьи, спешили дорваться до работы, до хлеба, а больше всего — до земли».

АКТИВИСТ

Калифорния того времени — земля крупных землевладельцев и аграрных дельцов.



Фото: Walter Zeboski / AP / ТАСС

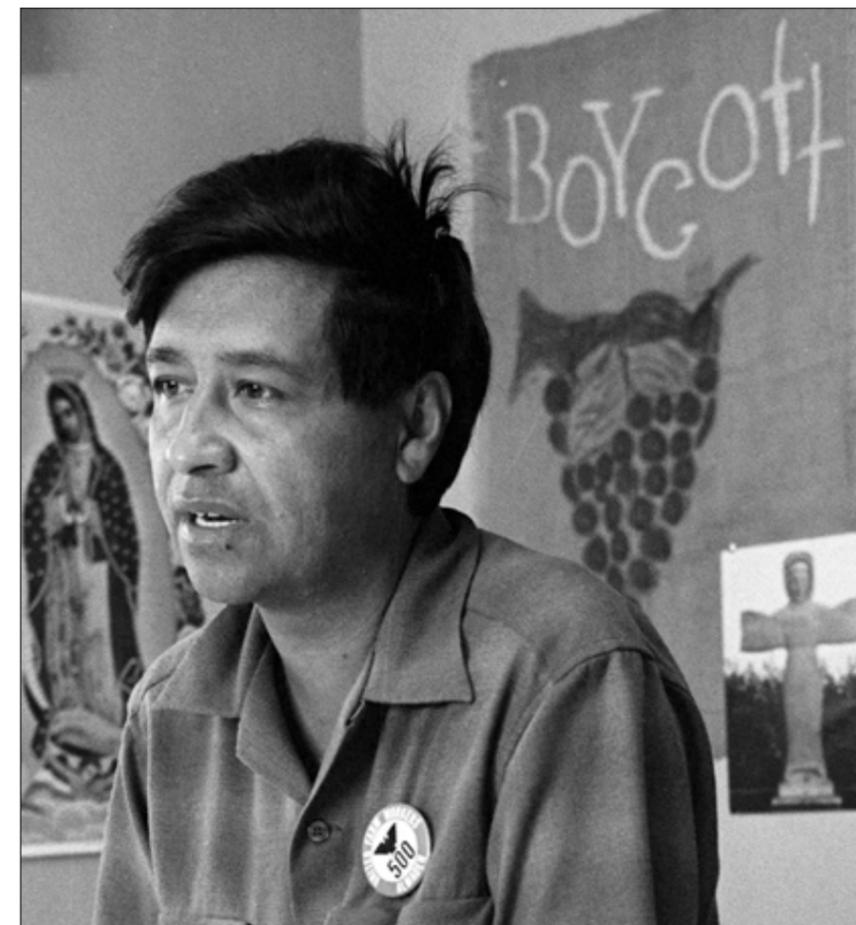


Фото: George Brich / AP / ТАСС

5 июня 1969 года. Сесар Чавес в штаб-квартире профсоюза в ходе кампании бойкота калифорнийского столового винограда. В это время он выздоравливает после болезни почек, спровоцированной длительными голодовками. На фото слева: 1966 год, участники знаменитого 340-мильного марша из города Делано на Сакраменто — столицу штата Калифорния.

«Символ дает людям гордость. Люди смотрят на него, он напоминает им о достоинстве».

Сесар ЧАВЕС

«Теперь земледелие стало промышленностью, — писал Стейнбек, — и собственники пошли по пути Древнего Рима, хотя сами они не подозревали этого. Они ввозили рабов, хотя и не называли этих людей рабами: китайцев, японцев, мексиканцев, филиппинцев. Эти люди могут прожить на одном рисе и бобах, говорили крупные дельцы. Много ли таким надо? Платить им как следует? Да они не будут знать, на что тратить деньги. Вы посмотрите, как они живут. Вы посмотрите, что они

едят. А если начнут привередничать — высылайте их отсюда немедленно».

Отныне такими бесправными мигрантами вынуждены были стать и коренные американцы. А Чавесы вдобавок были чиканос — второй сорт.

В юго-западных штатах США, где в ту пору официально действовали так называемые «законы Джима Кроу» о расовой сегрегации, мексиканца могли отказать обслуживать в баре «для белых». Лишь в 1942 году американское правительство, испытывая в военное

время зависимость от труда мигрантов, запретит по соглашению с Мексикой прямую расовую дискриминацию приезжих рабочих — но не застрахует их от бытового пренебрежения со стороны «лос англос», белых американцев.

Во время Великой депрессии у «лос англос» мексиканцы вызывают особенную ненависть: «Они пришли забрать наши рабочие места!» Власти нередко устраивали охоту на мексиканцев, организовывая массовые депортации, и полиции было плевать, что у половины попавших в облаву могли быть американские паспорта...

Сесар не смог доучиться в школе: окончив семь классов, в 14 лет он ушел трудиться в полях наравне с остальными, чтобы поддержать семью. Да и что сказать, учеником он

был не особо успевающим хотя бы потому, что не очень хорошо говорил по-английски. А испанский язык в калифорнийских школах был под прямым запретом: за разговор на нем на переменах или в школьном дворе полагались наказания, и Чавес испробовал их в полной мере.

Как молодому человеку выбраться, хоть ненадолго, из этой нерадостной жизни и увидеть мир? В 1946 году будущий американский апостол насилия записался добровольцем во флот, однако два года службы характеризовал позже не иначе как «худшее время жизни».

Дальше будет брак, возвращение к непростой доле наемного рабочего и жизни в бедняцких кварталах. Трущобный район калифорнийского

Сан-Хосе, где осел Чавес с молодой женой, красноречиво звался Саль си Пуэдес — «Выберись отсюда, если сможешь». Это был вызов, и неизвестно, как справился бы с ним Сесар Чавес, если бы не судьба.

У судьбы было лицо **Фреда Росса**, худого, бледного гринго в очках, на которого на улицах Саль си Пуэдес сначала смотрели с недоверием, а со временем стали узнавать и уважать, приглашать в дома. Росс был членом правозащитной организации CSO, защищавшей мексикано-американцев и учившей их пользоваться гражданскими и политическими правами. Он искал местных активистов, которые сами могли бы стать организаторами в своих сообществах. В какой-то момент Россу указали на Чавеса.

Молодой чикано и правда оказался прекрасным организатором: он умел одновременно располагать к себе людей и зажигать в них энтузиазм.

«Если ты хочешь стать кому-то другом, иди к нему домой и ешь с ним, — позже скажет Чавес. — Те, кто делится с тобой пищей, делятся с тобой и сердцем».

И вскоре Сесар Чавес из разнорабочего становится штатным организатором на зарплате. Он смог выбраться из Саль си Пуэдес.

Но в трущобах остался еще один человек, без которого Чавес не стал бы тем, кем стал. Это католический священник **Дональд МакДоннел**, который возглавлял единственный приход этого бедного квартала и который



Фото: AP / TACC

стал близким другом и наставником Чавеса. А тот, несмотря на недостаток образования, к знаниям тянулся с редким голодом.

МакДоннел принадлежал к так называемой «группе испанской миссии» — объединению священников, решивших развернуть служение среди католиков — рабочих Калифорнии, по преимуществу мексиканцев. А заодно — увлеченным сторонником и проводником социального учения Католической церкви. Чавес с МакДоннелом провели немало часов, беседуя о социальной справедливости и борьбе за нее. И именно МакДоннел ознакомил будущего профлидера с деятельностью Ганди, который станет для Чавеса безусловным образцом для подражания.

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР

Чавес достигает больших высот в организации Росса, но хочет заниматься иным делом — организовывать таких же, как он и его семья, рабочих-мигрантов на фермах.

Еще в 1935 году в США был принят «закон Вагнера»: почти все работники частного сектора получили право объединяться в профсоюзы, вести коллективные переговоры и объявлять забастовки. С одной оговоркой: кроме сельскохозяйственных рабочих. Слишком дороги были для власти голоса крупных фермеров и владельцев агропредприятий.

Вдвойне уязвимой категорией были легальные и нелегальные мигранты — «брасерос» («те, кто прода-

ет свои руки»). И это несмотря на то, что с 1940-х годов американские власти заключили ряд договоров с Мексикой о каких-никаких гарантиях для легальных мигрантов: в частности, о неприменении к ним сегрегационных законов, оплате труда не ниже 30 центов в час, минимальных бытовых стандартах. Но кто будет следить за выполнением этих законов?

Сельскохозяйственных рабочих пытались когда-то организовать еще «уобблиз», активисты знаменитого революционного профсоюза «Индустриальные рабочие мира», которого как огня боялись американские консерваторы 1910-х годов. Но «уобблиз» потерпели поражение.

Да, не раз и не два рабочие пытались бастовать — но, за довольно редким исключением, стачки заканчивались провалом: арсенал средств хозяев для борьбы с недовольными был практически безграничен. Бастуют мексиканцы? Всегда можно уволить их и заменить филиппинцами (и наоборот). Недовольных — депортировать или запугать: у крупных калифорний-

Март 1972 года. Чавес объявляет о еще одной победе — достигнутом с подразделением «Кока-Колы» в Флориде соглашении о контрактах для 1200 сборщиков на цитрусовых плантациях.

На фото слева: религиозность — хорошее средство против «мачизма», а профсоюзный марш начинается с мессы на открытом воздухе. Обратите внимание: священник облачен в богослужебную одежду с символикой профсоюза.

ских агропроизводителей было в этом деле налаженное сотрудничество с организованной преступностью. Убийства и погромы бастующих мигрантов были отнюдь не редкостью...

И все же в 1962 году Чавес и другая ученица Росса, **Долорес Уэрта** — талантливый организатор и неутомимый спорщик, рискуют создать профсоюз латиноамериканских сельхозрабочих — Национальную ассоциацию сельскохозяйственных рабочих, NFWA.

Брат Чавеса создал герб новой организации: схематично изображенный ацтекский орел, расправивший крылья, — знаменитый мексиканский геральдический символ. Рисунок грубый, но это и к лучшему, ведь так рабочим проще будет рисовать его на плакатах.

«Символ, — говорил Чавес, — дает людям гордость. Люди смотрят на него, он напоминает им о достоинстве».

Но поначалу дела в NFWA идут неладно: организация невелика, членские взносы почти не платятся. Сдвинуть гору непросто.

LA HUELGA!

8 сентября 1965 года в калифорнийском городе Делано объявил забастовку профсоюз филиппинских мигрантов, работавших на уборке винограда. Люди потребовали заработной платы в 1,4 доллара в час и увеличения надбавки за каждую собранную корзину (то есть увеличение до федерального стандарта минимума оплаты труда, тогда как час работы филиппинского мигранта оценивался меньше чем в доллар).

Руководители протеста, впрочем, быстро поняли, что одним им не справиться, и вышли на NFWA Чавеса и Уэрты. Две прежде соперничавшие



Фото: Jim Bourdier / AP / TACC

группы работников решили выступить одним фронтом — и это уже было изменение правил игры.

Слово «la huelga!» («забастовка»), которое раньше в этих краях боялись произносить вслух, зазвучало повсюду. Протест сразу приобрел иной акцент: вместо скромных финансовых требований — требование признать профсоюзы сельскохозяйственных рабочих и вести в этой области коллективные переговоры так же, как в других областях американской экономики.

Среди участников стачки было немало сторонников радикальных силовых действий (надо принимать в расчет мачистскую культуру, свойственную молодым латиноамериканцам!). Чавесу пришлось потратить

немало сил, убеждая сторонников в правильности ненасильственных методов борьбы.

В 1930 году Ганди с соратниками предпринял знаменитый 400-километровый «соляной поход» в знак протеста против введенного британцами грабительского налога на соледобычу — исконное занятие коренного населения Индии. Спустя 36 лет Сесар Чавес повторил эту акцию почти в точности. Вместе с 75 соратниками — мексиканскими и филиппинскими рабочими — он вышел из Делано на 340-мильный марш на Сакраменто, столицу штата. Акция вышла на редкость «медийной»: о Чавесе, прежде почти неизвестной фигуре, заговорили повсюду. В точке финиша участников марша встречало почти 10 тысяч человек.

«Ненасилие — не бездействие... Это не выбор для робкого или слабого. Ненасилие — это тяжкий труд, это готовность жертвовать. Это терпеливость для того, чтобы побеждать».

Сесар ЧАВЕС



Фото: AP / ТАСС

Июль 1974 года, штат Нью-Джерси. На марше протеста против сети супермаркетов Pathmark, торгующих виноградом, собранным с нарушениями трудовых прав. На фото справа: июль 1974 года, на собрании с представителями профсоюза-конкурента — тимстеров. В это время некоторые представители тимстеров все же считали необходимым поддерживать деятельность Чавеса и осуждали свое руководство за развязанную против UFW войну.

В том же 1966 году филиппинцы и мексиканцы объединяются в единый профсоюз UFW — «Объединенные сельскохозяйственные рабочие».

Слова Чавеса про «готовность жертвовать» пустыми не были — из арсенала Ганди он позаимствовал еще и длительные голодовки. Зимой-весной 1968 года он продержался 25 дней на одной воде, тем самым не только привлекая внимание СМИ к борьбе своего профсоюза, но и эффектно осадив тех, кто выступал за насильственную борьбу. Выход из голодовки он встретил вместе с сенатором **Робертом Кеннеди**: тот сначала без энтузиазма относился к стачке в Делано, но после встречи с Чавесом стал его другом и сторонником. Вскоре Кеннеди объявит о президентских амбициях — а в июне будет застрелен.

Самым эффективным средством из арсенала бастующих стал бойкот продукции калифорнийских агрофирм. Агитаторы профсоюза разъезжали по стране, убеждая потребителей отказываться от винограда из Калифорнии. Вчера об интересах рабочих-мигрантов никто не думал — но теперь поддержать их стало хорошим тоном для прогрессивно мыслящего американца. Поддержали UFW и профсоюзы: калифорнийский виноград отказывались грузить на суда, тонны и тонны продукции гнили в доках.

Борьба заняла пять долгих лет: в 1970-х годах UFW подписал с частью производителей столового винограда первое коллективное соглашение, оговаривавшее права 10 тысяч рабочих. Победа была частичной — но гора была сдвинута.

БОРЬБА С ТИМСТЕРАМИ

Но после того, как UFW выиграл у работодателей войну за место под солнцем, пробив дорогу профсоюзам



Фото: Joel Levine / Wikimedia

в закрытую для них отрасль, ему пришлось схлестнуться уже с конкурентами по цеху.

Открывшимся «окном возможностей» для тред-юнионов в сельском хозяйстве решило воспользоваться самое мощное на тот момент рабочее объединение США — Международное братство перевозчиков («тимстеров»). Достигнувшее своего расцвета под началом знаменитого профлидера **Джимми Хоффы**, известного не только организаторской хваткой, но и не особо скрываемыми связями с оргпреступностью, Братство было готово бороться за новые отрасли и новых членов всеми возможными методами.

Летом 1970 года калифорнийские перевозчики успешно бойкотировали производителей салата, вынудив их пойти на соглашение с профсоюзом. Одним из пунктов этого соглашения было право именно тимстеров организовывать и представлять работников отрасли, включая рабочих на полях.

В семидесятые между UFW и Братством разгорелась настоящая война: попытки двух профсоюзов договориться о разграничении сфер влия-

«Если социальные перемены начались, их не повернешь вспять. Человека, научившегося читать, не разучишь обратно. Нельзя унижить того, кто чувствует гордость. Нельзя заставить склонить голову того, кто больше не боится».

Сесар ЧАВЕС

ния раз за разом кончались провалом. Организация Чавеса бойкотировала производителей, заключавших контракт с тимстерами, а те среди бела дня атаковали пикеты UFW. Салатные плантации и виноградники захлестнула волна насилия: в ход пошло огнестрельное оружие и «коктейли Молотова». Было убито несколько активистов UFW.

Вторым фронтом войны UFW стала борьба... с нелегальными мигрантами. Профсоюз, выросший как организация преимущественно испаноязычных рабочих, вынужден был устраивать пикеты на границе, не давая мексиканцам, нанятым работодателями в качестве штрейкбрехеров, перейти ее; дело доходило до открытого насилия.

Борьба быстро истощила UFW: организация Чавеса стала терять сторонников и приобретенное влияние на рабочих. И все же моральный авторитет Чавеса помог ему даже в этих условиях одержать важную победу. В 1974 году губернатором Калифорнии стал **Джерри Браун**, политик, который, как и Бобби Кеннеди, оказался настолько впечатлен борьбой фермерских рабочих за свои права, что даже участвовал в маршах сельскохозяйственных рабочих.

Несмотря на противодействие тимстеров и агробизнеса, Брауну при помощи Чавеса удалось провести в 1975 году Закон Калифорнии о трудовых отношениях в сельском хозяйстве. Впервые в американской истории закон прямо гарантировал «право работ-

Фото: AP / TASS



4 июня 1972 года, Феникс, штат Аризона. На траурной мессе в память о сенаторе Роберте Кеннеди. Сесар Чавес сидит в инвалидной коляске, в это время он проводил голодовку против готовившегося в Аризоне законодательного запрета на забастовки во время сбора урожая. Крайние слева и справа на этой же фотографии — сын Роберта Кеннеди Джозеф и знаменитая певица и левая активистка Джоан Бааз. На фото справа: флаг профсоюза и статуя Девы Марии Гваделупской — экспонаты выставки в штаб-квартире UFW и Национальном мемориале Сесара Чавеса в Кине (штат Калифорния).

ников сельского хозяйства на полную свободу ассоциации, самоорганизации и назначения представителей по своему выбору... и быть свободными от вмешательства... работодателей рабочей силы или их агентов при назначении таких представителей».

ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ

Профсоюзные войны семидесятых подорвали UFW; к восьмидесятым годам организация потеряла значительную часть того веса, который имела во время стачки в Делано. К середине восьмидесятых в профсоюзе состояло лишь около 15 тысяч человек.

Но главное было сделано: сельскохозяйственный рабочий почувствовал себя человеком, и человеком его признала страна.

Чем дальше, тем больше Чавес не ограничивал себя только профсоюзной деятельностью. Обратившись после своей голодовки 1968 года к веганству, он стал активистом борьбы за права животных:

«Расизм, нищета, собачьи и петушинные бои, коррида и родео скроены из одного и того же порочного материала — насилия».

Чавес продолжал организовывать марши рабочих и бойкоты сельскохозяйственной продукции, пытаясь теперь добиться запрета использования пестицидов. (Дело здесь, впрочем, было не столько в заботе об окружающей среде, сколько в том, что пестициды наносили ощутимый вред здоровью рабочих.) В 1988 году, протестуя против применения пести-

цидов, уже немолодой профлидер провел самую длинную в своей жизни голодовку — 36 дней.

22 апреля 1993 года Чавес вместе с соратниками приехал на ферму своего друга близ мексиканской границы, совсем недалеко от родной Юмы. На следующее утро он в положенный час не вышел к завтраку. Его нашли мертвым в собственной постели — организм, измученный многочисленными голодовками, не выдержал.

На его похороны съехались 50 тысяч человек — больше, чем когда-либо собиралось на похороны рабочего лидера в США. «Последний марш» Сезара Чавеса прошел на славу.

Александр ЦВЕТКОВ

Фото: Gosia Wozniacka / AP / TASS

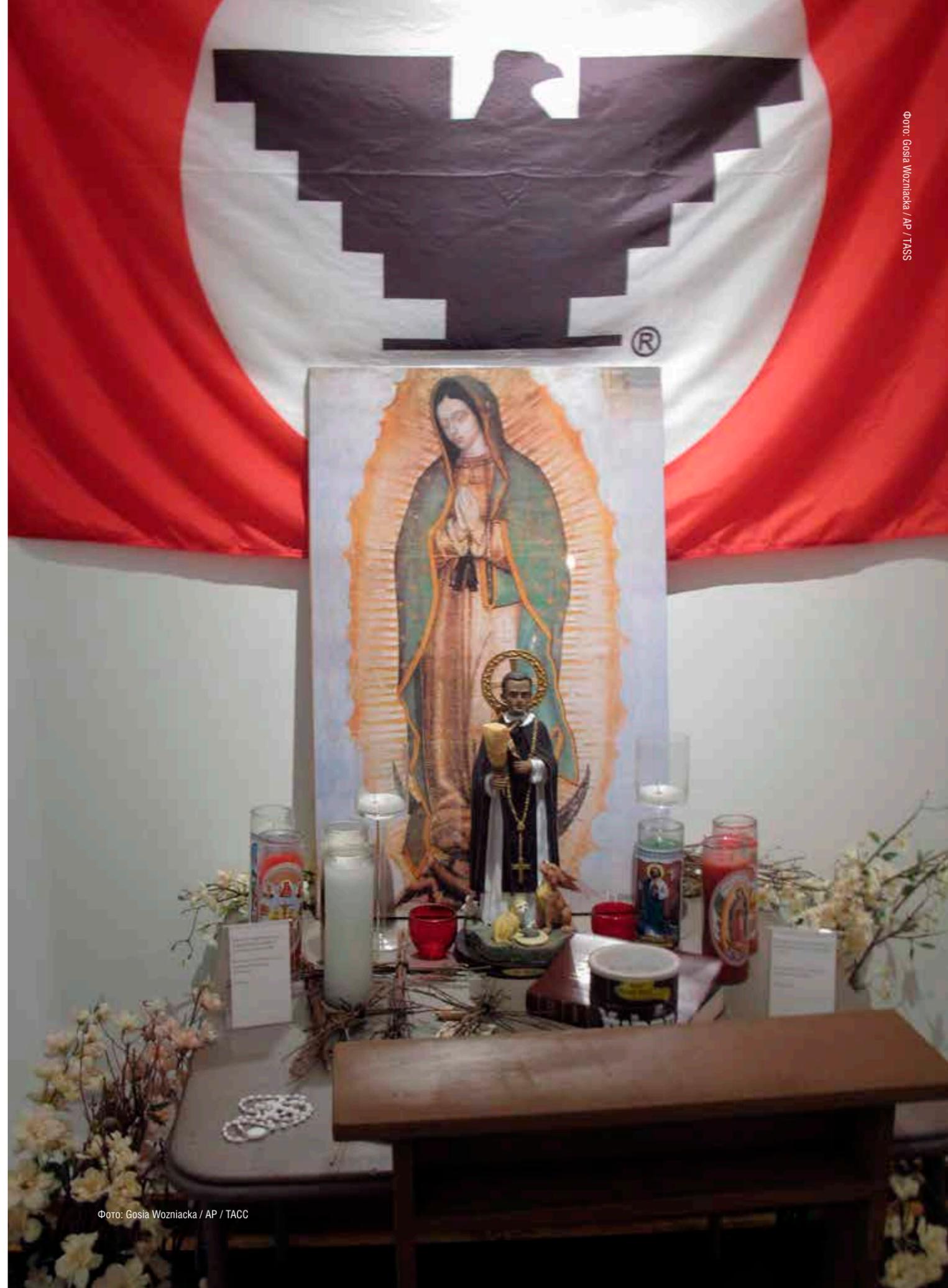


Фото: Gosia Wozniacka / AP / TASS



История дворовой девчонки

Чертежница, секретарь в приемной, инженер, секретарь комитета комсомола и профсоюзный лидер... Начав трудовой путь на Первом государственном подшипниковом заводе, сейчас она возглавляет профсоюз и работает в составе Российской трехсторонней комиссии. На вопросы журнала ответила председатель профсоюза работников АПК РФ Наталья АГАПОВА.

БАРАК НА ОСТАПОВСКОМ

— Наталья Николаевна, вы ко-
ренная москвичка?

— Я родилась в Москве. Однако мои родители из крестьянских семей, приехали в столицу из разных деревень Тульской области. Папа участвовал в строительстве Первого государственного подшипникового завода, на котором потом и работал до пенсии. Мама была закройщицей на обувной фабрике «Парижская коммуна». Жили мы на Остаповском шоссе (сейчас — Волгоградский проспект). И это был даже не настоящий дом, а барак, когда-то переделанный из конюшни. Наверное, было тяжело, но в нашем дворе все жили так, и мы, дети, считали это нормой. И мои самые яркие детские воспоминания связаны именно с двором, где я росла до 12 лет.

— Если я правильно понимаю, домашней девочкой вас нельзя было назвать?

— Вы правы. Я всегда говорю, что у меня дворовое воспитание. Родители работали посменно. В ясли и детский сад я не ходила — за мной следила бабушка, которая запросто могла вместо подсолнечного масла керосин налить на сковородку... И перекусить я зачастую бегала к соседям. Наш двор был многонациональный, и мы, дети, могли зайти в любую, скажем так, квартиру, как к себе домой. Нас всегда принимали, кормили, чему-то учили.

Дворовые дети играли вместе, вне зависимости от возраста. Те, кто постарше, всегда приглядывали за мелкими. Помню, в подвальном помеще-

Биография

АГАПОВА Наталья Николаевна родилась в Москве. Окончила Московский механико-технологический техникум мясной и холодильной промышленности по специальности «механик по компрессорным машинам и холодильным установкам». Следом — Высшую школу профдвижения им. Н.М. Шверника, экономист по труду.

1966–1967 гг. — чертежница-копировальщица Первого государственного подшипникового завода, Москва.

1967–1968 гг. — чертежник-конструктор Московского института специализации и комплексного развития промышленности.

1968–1984 гг. — инспектор Главного управления материально-технического снабжения; экономист, а затем инженер отдела общезаводского, холодильного оборудования и транспортных средств; инженер отдела заграничных кадров Управления кадров и учебных заведений; старший инженер отдела руководящих кадров московского Управления кадров и учебных заведений Министерства мясной и молочной промышленности СССР.

1984–1986 гг. — председатель профкома Министерства мясной и молочной промышленности СССР. Начальник отдела писем и заявлений трудящихся Управления делами Государственного агропромышленного комитета СССР.

1986–1994 гг. — секретарь — заведующий орготделом Московского горкома профсоюза работников АПК. Зампредседателя Московского горкома профсоюза работников АПК.

1994–2005 гг. — зампредседателя ЦК профсоюза работников АПК РФ.
С 2005 г. по настоящее время — председатель профсоюза работников АПК РФ.

За активную работу в профсоюзе награждена почетными грамотами и нагрудными знаками ЦК профсоюза работников АПК, ФНПР, нагрудными знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах» и «За заслуги перед профдвижением России», юбилейной медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России», серебряным знаком ВКП, ведомственными и отраслевыми наградами, благодарностью Правительства РФ, почетными грамотами Государственной Думы РФ.

нии жила семья мальчика, который был младше меня. В мою обязанность входило выпустить его из подвала, проверить, как он одет: есть ли шапка, не забыл ли варежки, шарф. Вот такое, воспитанное двором, чувство

ответственности. Когда мы стали постарше, устраивали для своих родителей и соседей концерты в палисадниках. Сами придумывали себе костюмы, чтобы изобразить сцену, натягивали простыню и выступали.



Родители Натальи Агаповой приехали в столицу из Тульской области. Мама работала закройщицей на обувной фабрике «Парижская коммуна», отец трудился на Первом государственном подшипниковом заводе. На фото: с мамой Олимпиадой Егоровной и отцом Николаем Ивановичем Зотовыми.



В юности Наталья Агапова увлекалась фехтованием и походами на байдарках. На фото слева: со своим супругом Наталья Николаевна познакомилась еще в школьные годы.

— И драк во дворе не было?

— Драки были. У меня на лбу на всю жизнь осталась отметинка — это соседская девочка врубила мне металлической скобой. Еще хорошо, что не пробила голову (улыбается)! Родители, даже если и узнавали про наши ссоры, сами никогда других детей не наказывали и не ругались. Мой отец любил ремонтировать обувь. Помню, сидит он как-то во дворе со своей наковаленкой сапожника и вдруг слышит, что я кричу. Пошел посмотреть, что случилось. А меня мальчик обидел. Так вот, отец взял этого парня за голову, посмотрел в глаза и сказал: «Еще раз ее обидишь, пеняй на себя».

— А как ответственная девочка, которая не боялась драк и любила выступать, училась в школе?

— Я — чистый гуманитарий и в школе очень любила историю и литературу. Хотя и физику, правда, знала. Терпеть не могла химию. Окончила неплохо, но с несколькими тройками. Так что я не отличница и даже не хорошистка. Но помимо учебы были раз-

личные кружки и спорт. Я окончила музыкальную школу по классу фортепиано, очень любила танцевальный кружок, занималась фехтованием. Став постарше, увлеклась байдарками, прошла три спуска!

— Судя по вашим школьным увлечениям, довольно сложно предположить, в какой именно вуз вы хотели поступить после школы.

— Честно говоря, я хотела поступить в Институт мясной и молочной промышленности. Основная причина — он был рядом с домом. Но в то время я и не знала, что в этот вуз можно попасть только по блату: результаты вступительных экзаменов совершенно не влияли на возможность стать студенткой. А поскольку я не была дочкой высокопоставленных родителей, фамилия моя была абсолютно непроходная. Хотя вступительные экзамены я сдала без троек.

Был еще вариант. Наша школа была с педагогическим уклоном, и все педагоги считали, что из меня могла бы получиться хорошая учительница. Прочили педагогический институт имени Ленина, но учиться там мне не хотелось. Так что от возможной педагогической карьеры осталось только свидетельство старшей пионервожатой, полученное по окончании школы.

— И что же вы решили в итоге? Ведь если в вуз поступить не удалось, надо же, наверное, было идти куда-то работать?

— Все решилось с помощью родителей. Папа мне сказал: «Дочка, я могу тебя устроить на свой завод, а мама — на фабрику». Я выбрала Первый государственный подшипниковый завод, потому что он был ближе к дому, чем «Парижская коммуна». Моим первым рабочим местом стал отдел главного конструктора по станкостроению. Целый год я трудилась там чертежницей-копироващицей с окладом 60 рублей. А потом ушла, потому что на заводе нас сразу послали в колхоз, причем в ноябре! И ехать туда еще раз мне совсем не хотелось.

Но без работы не сидела, сразу же перешла в Московский институт специализации и комплексного развития промышленности на должность чертежника-конструктора. Я очень хорошо печатала на машинке, действительно хорошо чертила, работала и с тушью, с рейсфедером. Но, увы, здесь я тоже задержалась ненадолго. Так уж получилось, что в мясо-молочный институт мне поступить не удалось, но, минуя вуз, я попала на работу в отраслевое министерство (улыбается).

СУДЬБОНОСНОЕ МИНИСТЕРСТВО

— Вот уж действительно ирония судьбы! Но как это получилось?

— Одна из коллег в институте мне предложила: «Наташа, ты так хорошо печатаешь! А у моей подружки дочка работает в Министерстве мясной и молочной промышленности, и там нужна машинистка. Пойдешь?» Я согласилась и проработала в министерстве много лет на разных должностях и в разных подразделениях: экономистом, инженером, старшим инженером... Успела и замуж выйти, и сына на свет произвести, и окончить Московский механико-технологический техникум мясной и холодильной промышленности.

С техникумом тоже получилось забавно. Там можно было учиться и на бухгалтера, и на технолога, но я почему-то поступила на факультет по специальности «механик по компрессорным машинам и холодильным установкам». Для меня до сих пор загадка, почему я тогда сделала такой выбор.

— А как же институт? Я имею в виду профильный, куда вы не смогли поступить после школы. Работая



На съезде профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в 2010 году.

в отраслевом министерстве, вы же имели определенные преимущества при поступлении?

— Да, это было бы логично, к тому же и коллеги, руководство тогда постоянно мне говорили, чтобы я пошла в мясо-молочный институт. Даже на партком по этому вопросу вызывали. Но я сказала, что уже пыталась поступить и экзамены без троек сдала, но меня туда не взяли. И никогда в жизни туда не пойду! Максималисткой была, принципиальной девушкой.

Но в министерстве у меня были, скажем так, свои университеты и свои учителя. Один из них — начальник Главного управления материально-технического снабжения, член коллегии министерства **Рыбаков Константин Михайлович**. Он меня научил и работать, и общаться, и не бояться высокопоставленных лиц.

Когда я пришла работать к нему в приемную, он понимал, что я без образования — только школа за плечами. Он мне сказал: «Приходит ко мне посетитель. Смотришь: если есть значок — флажок разноцветный, значит, это министр союзной республики.

И ты его пропускаешь, кто бы ни был у меня в этот момент в кабинете. Без значка приходит — какие угодно танцы можешь здесь устраивать, но, пока не освобожусь, ко мне пускать нельзя». Это была первая установка.

А вот еще. До того как оказаться в приемной, я почти год проработала в управлении. И все знали, что я печатаю очень быстро. В результате коллеги начали и в приемную приходиться с просьбами: напечатай то, перепечатай другое. Отказываться было неудобно. Через какое-то время вызывает меня к себе Рыбаков: «Наталья, на тебя люди жалуются. Обещала — и не сделала, — и продолжил: — Но я знаю, что не сделала ты не потому, что не хочешь, а потому что у тебя времени на это нет». Я объяснила, что не знаю, как поступить, если обращаются за помощью, что отказать просто не могу. И мудрый шеф дал рецепт: «Ты же знаешь, я каждое утро читаю газету «Правда» и подчеркиваю для себя интересные мне моменты. Так вот, кладешь рядом с собой газету с моими пометками, вставляешь лист бумаги в машинку, печатаешь

две строчки из подчеркнутого. А потом спокойно занимаешься заданием, которое я тебе дал. И с сегодняшнего дня, кто бы к тебе ни обратился «помоги напечатать», ты говоришь: извините, я печатаю для Константина Михайловича». Это его школа.

— Полагаю, именно в министерстве началась ваша карьера на профсоюзном поприще?

— Не сразу. Да, в министерстве за нами наблюдали, нас воспитывали, это была определенная кадровая школа. За мной, видимо, посматривать начали с 1970-х годов, потому что уже тогда в 77-м меня избрали секретарем комитета комсомола. Правда, комсомольская организация была у нас маленькая, потому что молодежи в министерстве трудилось немного. А еще через пару лет меня решили направить в Высшую школу профсоюзного движения. Но секретарь парткома тогда не подписал характеристику. Он сказал: «Вот ты сейчас уйдешь, а у нас Олимпийские игры на носу. Кто всем этим заниматься будет?» Так что в ВШПД я поступила уже после Олимпиады в 1980 году.

— Что он имел в виду?

— Комсомольская организация министерства относилась к Киевскому райкому комсомола, и нас плотно задействовали в подготовке к Олимпиаде-80. Было много субботников по приведению города в порядок, даже чистили крышу Белого дома! А еще — встречи с делегатами комсомольских съездов. Мы, москвичи, должны были приглядывать за гостями столицы. Приглядывать — в хорошем смысле, чтобы людям было комфортно в Москве. В общем, много было мероприятий разных. В результате мне, как секретарю комсомольской организации, выдали пригласительный билет на генеральную репетицию открытия Олимпийских игр... Но с комсомолом у меня не сложилось. Это не моя организация.

А в 1984 году произошла смена министра. Новый руководитель — **Сизенко Евгений Иванович** — когда-то работал в Московском обкоме партии и слыл человеком суровым. Помню, брянцы (а перед этим назначением Сизенко был первым секретарем Брянского обкома КПСС) нам говорили: «Мы свое по потолку отбежали, теперь вы будете». Так и вышло.

Свою деятельность в качестве министра Сизенко начал со смены команды, причем с руководства профсоюзной организации, потребовав заменить прежнего председателя человеком с более современными взглядами. Как бы мы ни относились к его решению — выполнять было необходимо. Прошла конференция, и новым предпрофкома выбрали меня. Но всего через пару лет — видимо, снова по иронии судьбы — вышло постановление партии и правительства о ликвидации нашего министерства.

ИЗ БЕЗРАБОТНОЙ В ПРЕДСЕДАТЕЛИ

— И вы оказались фактически без работы...

— Это да, но нужно было еще пережить процесс ликвидации! Дело в том, что в аппарате нашего министерства было больше 500 сотрудников. А во вновь образованную структуру — Госагропром СССР — из них были приняты только 24 человека. Я была предпрофкома, и все проблемы подпавших под сокращение сотрудников

стали моими. Я каждое утро покупала пузырек валерьянки, потому что люди приходили и плакали. Это было море слез, ведь непонятно было, куда идти работать, что делать!

С моим трудоустройством тоже была проблема. Льготы при ликвидации министерств, а их было шесть, предоставлялись только штатным работникам. Став председателем профкома, я стала сотрудником горкома профсоюза, и эти льготы на меня не распространялись. Но зато был большой стаж работы в отрасли. И через какое-то время сотрудники Госагропрома пришли ко мне и предложили стать председателем профкома нового ведомства. Помню, я ответила так: «Мужики, чтобы вы меня избрали, я должна там работать. А работы-то у меня нет, и горком тоже ничего мне предложить не может». Замкнутый круг! Но отдаю должное: услышали. И через какое-то время меня пригласил замминистра Госагропрома и я была назначена начальником отдела писем и заявлений трудящихся в приемной Госагропрома СССР.



— Много писем приходило?

— Мы потом делали статистику: под тысячу писем в месяц! При этом работников в нашем отделе было полтора человека (начальники управлений еще не были назначены), а нам надо было всю корреспонденцию распечатать по отделам. И было просто невозможно справиться со всем за рабочее время. В тот период у меня дома на пианино лежали огромные кипы писем. И по субботам-воскресеньям я мужу говорила: «Ты только мне карандашиком пиши тему обращения: механизмы, растения, скот, «пищевка» — чтобы их можно было разложить». Муж помогал.

Писали, как всегда, обо всем. Помню, пришел в приемную мужчина с бутылкой какого-то лекарства и альбомом с фотографиями тех, кому оно помогло. Это лекарственное средство называлось «Бишофит», и сейчас его активно используют для лечения болей в суставах. А тогда это была новая разработка, автора которой отфутболивали на всех уровнях. Вот он и решил обратиться напрямую к министру. Я альбом вернула, письмо и бутылку приняла и передала управляющему делами. Потом все это ко мне же и вернулось. Лекарство долго стояло у меня в

кабинете. Но когда у моей мамы начали болеть ноги, я решила попробовать это средство. Оно помогало отлично!

Вот такая была у меня тогда работа, которую я вскоре сменила. В 1986 году, в апреле, меня избрали заместителем председателя — заведующей организационным отделом Московского горкома профсоюза работников АПК. Здесь я проработала восемь лет.

— Насколько мне известно, следующую ступеньку вашей карьеры на профсоюзном поприще стала работа в Центральном комитете.

— Вы правы, в 1994 году председатель профсоюза работников АПК Александр Семенович Давыдов пригласил меня на работу в качестве заместителя. Моим направлением работы были вопросы экономические и безопасности труда. В тот период место в Центральном комитете уже не было таким желанным, скажем так. Раньше туда приходили работать родственники работников ЦК, обкомов партии, потому что это было выгодно: квартиры, машины... Но в начале 90-х годов таких преференций уже не было. Времена сменились.

Александр Семенович был одним из инициаторов создания Аграрной партии. Профсоюз действовал, ис-

ходя из утверждения: что бы ни происходило, но мы вернем Советский Союз. О том, что профкомы должны участвовать в приватизации колхозов, никто даже и не задумывался. В итоге первое отраслевое соглашение было подписано только в 1995 году. Да и взносов мы почти не собирали, потому что шел полный развал сельского хозяйства. К 2002 году даже долгов по зарплате в агропромышленном комплексе накопилось более 14 млрд рублей! И это при действительно мизерной зарплате селян.

— При этом снижалась и численность членов профсоюза...

— Да, как и во многих организациях. Но в нашем случае был один важный нюанс. Дело в том, что крестьянской части нашего профсоюза не повезло изначально. После его образования в 1919 году членами профсоюза могли стать только землеустроители — агрономы и т. п. Крестьяне, простые колхозники — не принимались. Если вы помните, эта категория работников долгое время вообще не имела паспортов.

Массовый прием в профсоюз начался в 70-х годах. Тогда появились успешные и богатые колхозы, это

Наталья Агапова является членом Российской трехсторонней комиссии уже много лет. На фото — на заседаниях РТК в 2017–2018 годах.

был период максимального благополучия в крестьянской жизни. Но профсоюз при этом был не нужен крестьянам, ведь все вопросы, которыми в городе занималась профорганизация, на селе решал колхоз. К примеру, надо тебе огород вспахать — колхоз дает трактор. Нужны редкие тогда товары и бытовая техника — получи в правлении колхоза талон по системе «Урожай» и приобретай, пожалуйста, холодильник, машину, шубу... А сколько у них было санаториев! Да и зарплаты у доярок, у механизаторов были очень приличными. По крайней мере, к началу 90-х селяне были богаче, чем пищевики. Так что за двадцать лет такой жизни крестьяне так и не ощутили необходимости в профсоюзе.

А потом все эти блага накрылись медным тазом: колхозов, совхозов не стало, а мотивации для вступления в профсоюз люди ощутить не успели. В общем, не только развал сельского хозяйства, ликвидация предприятий АПК, но и отношение самих крестьян к профсоюзу стало причиной массового выхода из организации.

В довершение всего пищевики, с которыми мы объединились в середине 80-х, в начале 90-х годов начали активно отделяться от аграриев. Мое мнение, что причиной раскола стал исключительно личный фактор. Дело в том, что тогда большинство региональных организаций возглавляли аграрии. И к проблемам «пищевки» относились очень неоднозначно, попросту не знали специфики. Это была сложная морально-психологическая ситуация, потому что моим коллегам, предшественникам, было комфортно на всех мероприятиях — пленумах, президиумах — говорить на 90% о сельском хозяйстве: какой урожай, какие надои и прочее. И пищевики стали обижаться. К тому же «пищевка» начала развиваться, появлялись первые предприятия перерабатывающей пищевой промышленности с импортным капиталом. Процесс раскола пошел с пивоваров и табачников. Первые организации профсоюза пищевой



и перерабатывающей промышленности появились в Ростове-на-Дону и Краснодарском крае.

— Да, действительно ситуация сложная. Тем не менее вы из профсоюза не ушли и даже стали его председателем.

— Да, профсоюзную работу я не бросила. А в 2005 году я была избрана председателем профсоюза работников АПК.

ПРОФСОЮЗ. ДЕНЬ СЕГОДНЯШНИЙ

— Как мне кажется, и в отрасли, и в профсоюзе, к сожалению, не стало меньше проблемных вопросов.

— Была и остается проблема численности членов профсоюза. Я очень завидую коллегам из других отраслей, в организациях которых действуют крупные первички. У нас же ввиду специфики очень много организаций с численностью от 10 до 50 человек. Много частных хозяйств, которым ни профсоюз, ни колдоговор не нужны. Судите сами: фермерское хозяйство с новым оборудованием, с хорошими санитарно-бытовыми комнатами. Красота неимоверная: доиль-

ные залы карусельного типа стоят, коровы чипированные, а работающих на ферме 12 человек. О каком колдоговоре можно говорить? Или крупные агрохолдинги, владельцы которых не хотят пускать профсоюз в свою вотчину. Например, «Мираторг», руководство которого избегает даже разговоров на тему создания профорганизаций, и все наши попытки пока безуспешны.

А что в итоге? Некоторые наши территориальные организации по численности сравнимы со средними первичками в других отраслях, а в обкомах работают зачастую только председатель и «полбуггалтера».

— А выход-то какой — вновь объединяться с коллегами из профсоюзов родственных отраслей?

— Действительно, это могло бы стать панацеей, ведь родственных профсоюзов несколько: работников пищевой и перерабатывающей промышленности, рыбной промышленности, потребкооперации... Есть и другие. Десять лет назад мы разговаривали с профсоюзом работников потребкооперации. Я предлагала создать хотя бы ассоциацию, как делают другие родственные профсоюзы. Но не сложилось.



Парламентские слушания по аграрной политике в Государственной думе.

Помню, еще в начале двухтысячных вопрос о необходимости объединения поднимал **Михаил Викторович Шмаков**. А все смотрели на проблему со своей колокольни. Провалиться мне на этом месте, если сейчас сойду, — я тогда сказала: «Да хоть золотыми буквами в уставе напишите, что профсоюзы должны объединяться, но личный фактор будет побеждать!» Люди хотят руководить, чего о себе сказать не могу, о чем неоднократно сообщала коллегам. Но — увя! — никто не согласился на объединение.

Сейчас в нашем профсоюзе состоят 500 тысяч работающих. Это немного по сравнению с количеством занятых в отрасли — 1,8 млн человек. И об объединении надо было думать еще вчера. Мы сейчас снова упускаем время — и я, и мои коллеги. Пора принять решение, дать поручение центральным комитетам реально проработать вопрос об объединении. Это был бы уже шаг. И тогда можно было бы через два, через три года провести внеочередные съезды и объединиться.

— **Итак, укрупнить профсоюз посредством объединения не получается. Как своими силами — справляетесь?**

— Стараемся, конечно. С 2007 года мы стали вводить представителей региональных организаций профсоюза в районах. Есть области, где численности просто не из кого расти — нет столько работающих! По-

этому имеет смысл на таких территориях создавать межрегиональные организации. Но и это непросто. У меня, например, не хватило силенки добиться объединения Ленинградского горкома профсоюза с областным комитетом. Так и работают по отдельности...

В этом году мы отмечаем 100-летие профсоюза: оцениваем итоги, говорим о будущем. Это значимый повод для того, чтобы активисты и работники профсоюза переосмыслили свою деятельность. Сегодня большинство территориальных организаций профсоюза разработали и утвердили перспективные планы развития. ЦК профсоюза, территориальные комитеты через механизмы социального партнерства смогли реализовать значимые проекты в интересах наемных работников и развития многоукладного агропромышленного комплекса страны.

Надеюсь, что и впредь наше взаимодействие с Минсельхозом России, с Росагропромобъединением — отраслевым объединением работодателей, с Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России, с комитетами Госдумы и Совета Федерации будет столь же плодотворным. Основания для оптимизма есть.

ВНЕ ПРОФЕССИИ

— **Вы возглавляете отраслевой профсоюз, являетесь членом Российской трехсторонней комис-**

сии, членом правительственной комиссии по вопросам агропромышленного комплекса и устойчивого развития сельских территорий. Но ведь есть и личное пространство Натальи Агаповой. Чем любите заниматься в свободное от работы время?

— Можно сказать, что я нашла отдушину в работе, потому что после нескольких трагичных событий в моей семье я осталась одна. И муж, и сын ушли из жизни. И отпуск я позволяю себе довольно редко. Но хотя бы раз в три года я на две недели вообще отключаюсь от всего. Уезжаю в какую-нибудь страну, без знания языка... И десять дней молчу. Разгадываю кроссворды и sudoku, езжу на экскурсии.

А в выходные мне обязательно нужно один день отлежаться, просто посмотреть телевизор. Так уж получилось, что я по жизни люблю часы и телевизоры (*улыбается*), и сейчас у меня новый телевизор с такой современной функцией: говоришь, что тебе надо, и он показывает. Удобно. Ну, а во второй день надо что-то приготовить, погладить, постирать. Но стараюсь хотя бы раз в месяц побывать в театре или посмотреть новый фильм в кино, как раньше делали с мужем.

**Беседовала
Наталья КОЧЕМИНА**

КУРСЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

СОЛИДАРНСТЬ



Илья Удовенко, специалист МФП, ведущий научный сотрудник Центра профсоюзных исследований ИПД АТиСО, кандидат педагогических наук, имеет 15-летний опыт разработки социальных программ и участия в конкурсных процедурах поддержки социально значимой деятельности.



Татьяна Черемная, кандидат политических наук, автор социального проекта по развитию сельской местности «Живая Деревня».



Вячеслав Шинкаренко, заместитель председателя Юридического центра и Коллегии адвокатов «Бастион», действующий член Ассоциации юристов России, председатель фонда целевого капитала Благотворительного фонда «Гольфстрим», имеет многолетний опыт подачи заявок и получения грантов.

ДИСТАНЦИОННЫЙ УЧЕБНЫЙ КУРС

«КАК ПОЛУЧИТЬ ГРАНТ: СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И ФАНДРАЙЗИНГ В РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ»

АННОТАЦИЯ КУРСА

Профсоюзные организации достаточно часто проводят различные мероприятия для профактива и работников своего предприятия, города или региона. Это большая, кропотливая работа, на которую порой тратятся достаточно солидные финансовые средства из бюджета профорганизации. Все эти мероприятия по своей сути являются социальными (проводятся не ради получения прибыли), а значит, каждое из них имеет возможность получить финансовую поддержку на уровне региона или страны. Мы говорим о грантах для некоммерческих организаций. В каждом регионе есть гранты министерств, правительств, губернаторов и мэров, есть федеральные гранты Фонда президентских грантов, Министерства экономического развития и другие. Участвуя в этих конкурсах, вы можете получить дополнительное финансирование на проведение своих мероприятий, сохранить профсоюзный бюджет и увеличить масштаб проводимых мероприятий.

Настоящий курс поможет вам разобраться в основных тонкостях участия в конкурсах на получение грантов: как выбрать тему проекта, где найти список грантодателей и конкурсов, как правильно написать заявку, чтобы ее одобрили, какие «подводные камни» возникают при работе с грантами.

ПРОЙДЯ КУРС, ВЫ УЗНАЕТЕ:

- Где искать дополнительное финансирование для своих мероприятий
- Как написать заявку на грант, чтобы ее одобрили
- Какие ошибки чаще всего встречаются при подаче заявки на получение гранта
- Как работать с отчетностью по гранту
- Опыт различных профсоюзных организаций в получении грантов

стоимость обучения: 6 900 руб.

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

С красного листа

История канадских профсоюзов: международный юнионизм, квебекские католики и «справедливое представительство»

Канада — одна из самых благополучных стран в мире. И даже профсоюзная жизнь в ней — по сравнению со многими другими странами «первого мира» — кажется тихой: лишь ничтожно малый процент канадских трудовых конфликтов заканчивается забастовками. (Этим, а не только природой и малонаселенностью, Канада отчасти похожа и на нашу страну.) Но так было не всегда: были в истории этой страны и массовые стачки, и драматическое противостояние труда и капитала.



Фото: Carlos Osorio / AP / ТАСС

Активисты профсоюза работников автопрома Unifor митингуют вблизи зданий концерна GM против закрытия сборочного завода в Ошаве. Виндзор, провинция Онтарио, январь 2019 года.

Профсоюзы Канады: страницы истории

Стачки каналостроителей в Квебеке, 1843 год

Зимой 1843 года забастовали строители, занятые расширением системы каналов, связывавшей Монреаль с Великими Озерами.

Строительные работы финансировал британский капитал. А основой рабочей силы были ирландские неквалифицированные мигранты, готовые трудиться в самых неблагоприятных условиях: ручной труд до 15 часов в день, жизнь в скученных условиях и полная бытовая зависимость от хозяев и подрядчиков. И когда строительные компании, пытаясь сократить издержки, на треть снизили рабочим и без того невеликие зарплаты, в рабочих городках при каналах Лашин и Бьюарнуа начались волнения.

Факельные шествия соперничающих между собой бригад, вспышки насилия, марши бастующих ирландцев по испуганному Монреалю... Первый в истории Канады массовый трудовой конфликт оказался на редкость «медийным» и привлек к себе пристальное внимание газет и встревоженных обывателей.

Волнения каналостроителей продолжались с перерывами с января по июнь и завершились самым кровавым событием в профсоюзной истории Канады.

12 июня 1843 года рабочие в Бьюарнуа избили до полусмерти нескольких подрядчиков. На следующий день беспорядки продолжились. Местные власти вызвали на помощь войска, которые открыли по бастующим ирландцам огонь. По оценкам газет и судей, было убито пятеро рабочих. По другим данным, количество жертв бойни доходило до двадцати.

После этого стачка захлебнулась. Работы на канале Бьюарнуа были закончены два года спустя. В 1960-е годы он был засыпан за ненадобностью.

судоходных каналов, а затем и железных дорог. Открывшийся массовый спрос на дешевый труд с лихвой покрывали иммигранты из Старого Света: в британские американские владения хлынули бежавшие от голода на родине ирландцы, немцы, венгры...

Но «землей обетованной» канадские колонии для множества неквалифицированных рабочих отнюдь не были. Промышленные предприятия едва ли отличались от описанных классиками «потогонок» (sweatshops) лондонских трущоб. Не легче было строителям и шахтерам: живя в частных «моногородках» (company towns) при разработках, строящихся дорогах или каналах, рабочие оказывались полностью зависимы от нанимателя — ведь тому принадлежали и квартиры, и продовольственные лавки. Неудивительно, что с сороковых годов Канаду начинают сотрясать забастовки — и связанное с ними насилие.

Другое дело, что тред-юнионы в канадских колониях были закрыты организациями профессионалов и по-прежнему редко принимали в свои ряды неквалифицированных рабочих. Организаций было мало, связи между ними были слабыми. В общем, неудивительно, что канадские профессиональные сообщества искали — и находили — связи с более крупными союзами по ту сторону границы, в США. В профсоюзной истории Канады это экзотическое для наших краев явление — «международный тред-юнионизм» — сыграло немаловажную роль.

Союз обувщиков Торонто был первой организацией будущей Канады, которая решила в 1858 году объединиться с более крупной цеховой организацией, базирующейся в США. Вскоре примеру этого союза последовали и другие, в том числе союз типографских рабочих Торонто, о котором рассказано в начале статьи.

Уже позже, после того как профсоюзы перестали восприниматься властями как нелегальные сообщества, в

1880-х годах в Канаде распространилось влияние основанной в Филадельфии (США) массовой рабочей организации «**Орден рыцарей труда**» (Knights of Labor). Это было одно из первых крупных рабочих объединений континента, открытых не только для профессионалов, но и для неквалифицированных рабочих и даже небольших собственников. Ко времени появления первых канадских филиалов «Рыцари труда» были семисоттысячной организацией, вполне способной парализовать забастовками целый континент.

Проникновение «Рыцарей» в Канаду, правда, шло гладко далеко не везде. В католическом Квебеке это объединение, еще и устроенное на манер тайных масонских обществ, встретило ожесточенное сопротивление католического духовенства и некоторое время находилось под строгим запретом.

В 1890-е годы в Канаде пускает корни еще одно профобъединение из США — **Американская федерация труда, AFL**. Основанная бывшим табачником **Сэмюэлом Гомперсом**,

AFL, в отличие от «Рыцарей труда», объединяла союзы профессионалов. AFL Гомперса стала оплотом «консервативного» экономического тред-юнионизма и оппонентом революционного профдвижения, которое захватило Северную Америку в начале XX века.

Именно благодаря приходу крупных профсоюзов из США в Канаду здесь начал распространяться механизм коллективных переговоров и прочие привычные нам механизмы разрешения трудовых споров.

Впрочем, рабочие промышленных центров Канады стали задумываться о создании собственного национального центра куда раньше. Уже в 1870-е годы канадские рабочие приобретают опыт солидарных коллективных действий. В наиболее развитых провинциях не так давно созданной из колоний страны начала действовать Лига девятичасового рабочего дня. Ее целью было заставить собственников ограничить рабочие часы на производствах (труд по 10–12, а порой и по 15 часов в день в Канаде того времени не был редкостью).

Недалеко от Квинс-Парк в центре Торонто, столицы канадской провинции Онтарио и крупнейшего мегаполиса страны, есть небольшая табличка в память о забастовке. О той, которую объявили в марте 1872 года работники городских типографий, пытаясь заставить владельцев ограничить их рабочий день девятью часами. Квинс-Парк в то время стал местом массовых демонстраций в поддержку девятичасового рабочего дня. Бастующих печатников поддержали и другие рабочие города. Цеховой профсоюз типографских рабочих, несмотря на то, что несколько его членов были обвинены в противоправном сговоре, все же добился сокращения рабочего времени для своих членов.

Здесь бы позавидовать тому, как в Канаде и США берегут память о частных, казалось бы, исторических событиях. Но в некотором роде то, что почти полторы сотни лет назад происходило здесь, в Квинс-Парке, повлияло на всю дальнейшую историю Канады. Резонанс вокруг массовой рабочей стачки и попыток уголовно-

го преследования ее лидеров заставил власти принять акт, по которому деятельность профсоюзов, прежде считавшаяся незаконной, была легализована. Признание правомерности рабочей борьбы открыло канадским профсоюзам и их активистам путь в политику.

А кому как не рабочим организациям и их активистам обязана Канада своим нынешним стабильным положением в первых рядах международных рейтингов стран по уровню и качеству жизни?

ОТ НАЧАЛА

История рабочего движения в Канаде дольше, чем история самой страны: последняя возникла на карте как федерация отдельных колоний, прежде подконтрольных Британской короне, лишь в 1867 году.

Первые общества взаимопомощи профессионалов — плотников, моряков, печатников, обувщиков, портных — возникли в британской Северной Америке, вероятно, уже в XVIII веке. Они не только предоставляли

работникам — своим членам доступ к общей кассе на случай болезни или травмы, но и давили на нанимателей, требуя от них лучших условий труда. Случаи эти, видать, были нередки и очень беспокоили власти. В 1816 году правительство колонии Новая Шотландия даже приняло закон, согласно которому объединение работников с целью добиваться повышения своих зарплаток признавалось преступлением, за которое полагалась тюрьма.

Первые союзы работников в будущей Канаде были немногочисленны: до промышленной революции большую часть поселенцев составляли фермеры и пушные промысловики (центром торговли мехами был франкоязычный Квебек). Количество квалифицированных рабочих в колониях было невелико. Но в середине XIX века ситуация изменилась. В городах начала расти промышленность, а параллельно развивалась и добыча полезных ископаемых. Хозяйственное освоение континента требовало развития транспорта, и крупный капитал стал вкладываться в строительство



Фото: Dave Chidley / Zuma / TACC

Лига девятичасового рабочего дня большими успехами похвастаться не смогла. Канадское (и шире — международное) движение за сокращение рабочего времени смогло добиться победы лишь десятилетиями позже. И все-таки именно этот опыт совместных, скоординированных действий (а также упомянутое принятие Акта о профсоюзах) привел к созданию в 1872 году **Канадского союза труда (CLT, Canadian Labor Union)**. Задачами CLT виделись, среди прочего, защита интересов рабочих на политическом уровне, доступность образования и ограничение влияния крупных мо-

нополий. Но CLT оказался не самой жизнеспособной структурой. Он так и не смог распространить свою деятельность за пределы провинции Онтарио и просуществовал всего несколько лет.

Зато уже в начале 1880-х годов в крупнейших промышленных центрах Канады стали появляться так называемые профессионально-трудовые советы (trades and labour councils). В 1883 году при посредстве уже известных нам «Рыцарей труда» в Торонто был создан **Профессионально-трудовой конгресс Канады (TLC)**. Эта структура вскоре стала главным в стране профцентром.

Между действующими в Канаде крупными американскими организациями, «Рыцарями» и Американской федерацией труда были не только идеологические различия (первое — «сообщество для всех рабочих» — против второго как объединения «закрытых союзов профессионалов»). Была между ними и ожесточенная конкурентная борьба. К 1900 годам сторонники Гомперса захватили контроль над канадским профцентром. Доступ в него организациям, входящих в состав «Рыцарей», и канадским союзам, не имеющим связей с американскими, был по настоянию гомперсистов закрыт.

Сотрудников автозавода GM в Ингерсоле (Онтарио), требующих лучших контрактов, пришел поддержать знаменитый нападающий (американский футбол) Тодд Скотт, одетый в костюм Человека-Паука. Сентябрь 2017 года.

КАТОЛИКИ, РАДИКАЛЫ И «ОДИН БОЛЬШОЙ СОЮЗ»

Именно TLC в начале XX века и станет главной силой, определяющей канадский профсоюзный ландшафт. С 1890-х годов влияние некогда могучих «Рыцарей труда» упало и в Канаде, и в США. Оплотом их на долгое время останется Квебек, в кото-

ром антипатии к гомперсистам, не желая учитывать политическую специфику франкоканадского профдвижения, были традиционно сильны. В 1900-х годах в Квебеке начинает развиваться и собственное профсоюзное движение под католическими знаменами — на его основе много лет спустя сформируется популярная в этой провинции и поныне **Конфедерация национальных профсоюзов, CNTU/CSN (Confédération des syndicats nationaux, CSN)**.

Политикой TLC с его идеологией чисто экономической борьбы и неприятием широкого рабочего движения были недовольны и в менее населен-

ных и не столь экономически благополучных западных регионах страны, где в то время многие сочувствовали социализму и анархизму.

С 1906 года в западной Канаде вербовкой членов занялась основанная в Чикаго революционно-синдикалистская организация «**Индустриальные рабочие мира**». «Уобблиз», как прозвали членов ИРМ, моментально стали грозной силой в Канаде: их базу составили неквалифицированные рабочие, особенно мигранты, люди, работавшие в шахтах, на железных дорогах, в доках и на судах. ИРМ провозгласили конечной целью уничтожение капиталистического общества. А средством достижения

Профсоюзы Канады: страницы истории

Движение за девятичасовой рабочий день, 1872 год

Стачка типографских рабочих в Торонто, с которой начался рассказ об истории канадских профсоюзов, была лишь частью массовой кампании в поддержку девятичасового рабочего дня, развернутой в промышленных центрах Канады после создания Лиги девятичасового дня. И даже шире — сама Лига возникла на волне международного движения за сокращение рабочих часов.

Марши и демонстрации с требованием ограничить рабочий день начались в январе 1872 года и вскоре охватили промышленные и портовые города Канады.

Кампания стала первым опытом общенационального и организованного рабочего действия в Канаде, но не получила широкой поддержки в обществе и вскоре сошла на нет. Тем не менее после этих событий разрозненные рабочие организации доминиона стали задумываться о создании единого центра.

Всеобщая забастовка в Виннипеге, 1919 год

Первая мировая война привела к серьезному кризису в Канаде. Недовольство рабочих отправкой на европейский фронт, безработица, эхо русской революции — все это подталкивало к радикальным методам борьбы и стимулировало готовность рабочих выходить на улицы не только в защиту своих прав, но и в поддержку товарищей в других отраслях. Одной из самых впечатляющих акций того времени стала всеобщая стачка в Виннипеге, случившаяся в мае — июне 1919 года.

Всеобщая стачка была объявлена после того, как провалились коллективные переговоры с виннипегскими работодателями в строительстве и металлообработке. На призыв бастовать моментально откликнулось около 30 тысяч человек — не только рабочие тех отраслей, где разгорелся конфликт, но и почтовые служащие, телефонисты и транспортники. Забастовки солидарности с рабочими Виннипега прошли и в других провинциях Канады.

Эхо протеста было таково, что в конфликт пришлось вмешаться федеральным властям — те, ясное дело, предпочли встать на сторону собственников. Несколько участников стачечного комитета были арестованы и получили тюремные сроки за «создание незаконной организации с целью свержения государственной власти».

Забастовка сошла на нет после столкновений демонстрантов с полицией, что окончилось двум смертями и почти сорока пострадавшими и было прозвано «Кровавой субботой». После инцидента Виннипег оказался де-факто оккупирован силами правопорядка, и стачку пришлось прекратить.



Фото: Nathan Denette / Zuma / ТАСС

Преподаватели и работники колледжа Джорджа Брауна в Торонто — члены Союза работников государственной службы Онтарио — на пикете за достойные рабочие контракты. Ноябрь 2017 года.

должен был в конце концов стать Единый Большой Профсоюз — всемирное объединение рабочих разных профессий и отраслей.

ИРМ не боялись боевых методов борьбы: в городах страны запыхали массовые стачки. Особенно напряженными в этом отношении стали годы Первой мировой войны, когда на канадскую экономику лег тяжелый груз военных расходов, а из-за моря то и дело стали приходить сводки о потерях.

В Канаде ИРМ развернули активную антивоенную пропаганду. Позже, после победы революции в России, они поддержали ее. Стоит ли удивляться, что в 1918 году деятельность ИРМ в Канаде была поставлена вне закона.

Но синдикалистское движение не было окончательно разгромлено. В 1919 году на обломках канадских ИРМ возникло новое профобъединение, которое без лишних хитростей так и назвали — OBU, One Big Union.

OBU пережил впечатляющий, но короткий взлет. Уже на следующий год, в 1920-м, союз имел локальные организации по всей стране и около 50 тысяч членов. Однако OBU столкнулся с нешуточным противодействием: против «Единого большого союза» ополчились и работодатели, и правительство, и цеховые профсоюзы. Сыграли роль и трения внутри самой организации — и уже тремя годами позже в ней едва оставалось несколько тысяч человек.

ДЕПРЕССИЯ, ТОРГ, ОБЪЕДИНЕНИЕ

В 1929 году, когда Канада, как и США, рухнула в пучину Великой депрессии, монополии TLC был брошен новый вызов. Он последовал со стороны еще одного революционного межотраслевого союза, а именно ориентированной на компар-

тию **Лиги рабочего единства, WUL**. Лига устроила серию громких забастовок в промышленных центрах страны. Профорганизаторы Лиги были особенно успешны в молодых развивающихся отраслях, где цеховое профдвижение было слабо представлено, — например, в автомобилестроении и энергетике. WUL также оказалась не слишком долговечной, но уже стало очевидно: отраслевой юнионизм занял важную нишу в жизни Канады.

Политический и организационный раскол между ориентирующимися на либералов «цеховыми» и левыми «отраслевыми» профсоюзами продлился до середины пятидесятих годов. В преодолении разногласий сыграет немаловажную роль атмосфера холодной войны и то, что левиную долю радикалов и коммунистов еще в конце сороковых выдают из общественной жизни.

В результате в 1956 году TLC и его оппоненты примут решение о слиянии. На свет появится профцентр, который и сегодня удерживает безоговорочные лидерские позиции в профсоюзной жизни Канады, — **Канадский трудовой конгресс, CLC**.

СТАНОВЛЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Как при таком росте профсоюзных организаций развивалось канадское законодательство в сфере труда?

Уже в 1900-х годах, на фоне роста революционного синдикализма, в стране создается федеральный Департамент труда, а с ним — система урегулирования трудовых споров с помощью посредничества. Надо сказать, и по сию пору большая часть трудовых конфликтов решается в Канаде за столом переговоров: в наши дни лишь около 5% трудовых споров приводят к забастовкам.

Параллельно принимались и законы о защите труда. Так, к началу Великой депрессии в большинстве провинций было запрещено использование труда детей до 14 лет на фабриках и в шахтах. Правда, вскоре рабочих мест стало так мало, что на черные и неквалифицированные работы, на которых прежде использовался детский труд, стояли очереди желающих взрослых...

Формированию современного трудового законодательства Канады способствовала, как ни странно, Вторая мировая война. Власти, стараясь обезопасить несущую тяжелую военную нагрузку экономику от массовых забастовок, создали в общих чертах те законодательные условия, в которых канадские тред-юнионы существуют и в наше время. С одной стороны, была прописана необходимость обязательной государственной регистрации профсоюза как субъекта коллективных переговоров. Для этого организация должна была представлять не менее половины работников, от лица которых переговоры должны были вестись. С другой — сами коллективные переговоры отныне стали обязательным механизмом. Забастовки стали возможны только вне самого периода переговоров. Вместе с

Профсоюзы Канады: страницы истории

Забастовки почтовых служащих, 2018 год

В конце октября 2018 года **Канадский союз почтовых служащих — CUPW**, членская организация Канадского трудового конгресса, — начал серию забастовок и акций протеста против политики руководства компании Canada Post. Профсоюз не сошелся с менеджментом в вопросах рабочей нагрузки, уровня безопасности труда и неравенства тарифов для сотрудников в городах и сельской местности.

Несмотря на ряд финансовых уступок, на которые пошло руководство Canada Post, и на то, что зарплаты и социальные гарантии в компании, по мнению критиков профсоюза, были на весьма высоком по меркам госсектора уровне, с октября по декабрь профсоюз провел серию протестов в 200 городах страны. Однако на шестой неделе в конфликт вмешалось правительство, вынудив профсоюз остановить протесты специальным актом сената. CUPW счел вмешательство властей нарушением права на ассоциацию и забастовку.

Участники забастовки почтовых служащих в Галифаксе, ноябрь 2018 года.

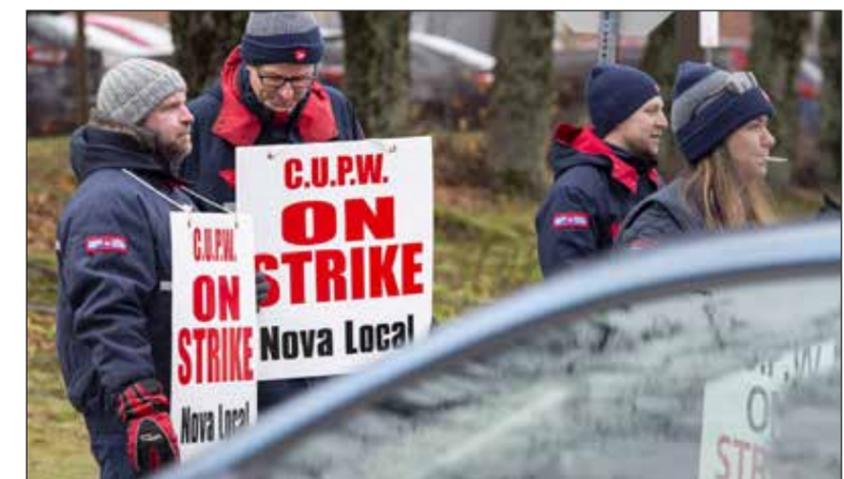


Фото: Andrew Vaughan / The Canadian Press / Zuma / ТАСС

тем законы сороковых годов запретили и дискриминацию членов профсоюзов, и создание на предприятиях «желтых» профорганизаций.

В 1946 году благодаря судебному прецеденту (канадское право в основном базируется на англо-саксонской прецедентной системе) в трудовом законодательстве многих канадских провинций появилась «формула Ранда»: механизм, согласно которому работники предприятия должны платить профсоюзам вне зависимости от членства в профсоюзе — постольку поскольку на них распространяется коллективное соглашение.

Время новейшей истории канадского профсоюзного движения наступило в шестидесятые. В 1967 году специальным законом создание профсоюза (а в некоторых случаях и забастовки) было

разрешено и госслужащим. Именно они сейчас являются главной опорой канадского профдвижения: профсоюзы госсектора остаются самыми массовыми общественными организациями страны.

СЕГОДНЯ

В настоящее время канадские профсоюзы представляют чуть менее трети работающих жителей страны. Лидерство удерживает Канадский трудовой конгресс, CLC, появившийся в результате слияния TLC и «индустриальных» союзов. На долю CLC приходится 3,3 млн членов — больше двух третей канадцев, платящих профсоюзам.

Именно в состав CLC вошел созданный в шестидесятых **Канадский союз госслужащих, CUPE**, — самый



Фото: Darren Calabrese / Zuma / ТАСС

Журналисты газеты Chronicle Herald проводят пикет у офиса газеты в Галифаксе, январь 2016 года.

крупный на сегодня отраслевой союз страны с почти 700 тысячами членов. Наравне с большими отраслевыми и региональными организациями в CLC входят многочисленные союзы, созданные по признаку конкретной профессии. И по-прежнему львиная доля членских организаций главного профцентра Канады — «международные» тред-юнионы, объединяющие работников по обе стороны канадской границы...

Прямых конкурентов по влиятельности у CLC, в сущности, нет... пока дело касается англоговорящих провинций. Иное дело — Квебек.

В шестидесятые годы Квебек пережил так называемую Тихую революцию — бум экономического развития и рост националистических и регионалистских настроений. Разговоры об отделении Квебека от Канады шли серьезные — и даже порой сопровождались терактами.

Стоит ли говорить, что и профсоюзное движение в Квебеке строится на свой манер? Конфедерация национальных профсоюзов, выросшая из зародившегося в 1900 годах здешнего католического профдвижения, — второй по охвату членства профцентр Канады (около 7% членов профсою-

зов страны по состоянию на 2015 год). Конфедерация не гнушается политики и не раз выступала в поддержку самоопределения франкоканадской нации.

И все-таки немалая часть канадских профсоюзов предпочитает вообще не связываться с какой-либо вышестоящей организацией (на долю таких профсоюзов приходится почти 20% платящих взносы канадцев). Небольшой процент действующих в стране организаций по-прежнему подчиняется напрямую крупнейшему американскому профцентру AFL-CIO (возникшему в результате объединения в пятидесятых «гомперсовской» Американской федерации труда со своим идеологическим оппонентом на профсоюзном поле США, **Конгрессом промышленных организаций — CIO**).

ПРИНУЖДЕНИЕ К МИРУ И СПРАВЕДЛИВОСТИ

Канадское законодательство не только защищает профсоюзы от дискриминации, но и выдвигает к ним довольно экзотичное по меркам других стран законодательное требование — «справедливого представительства

работника» (то есть запрещает дискриминацию работника со стороны его же тред-юниона).

Довольно тесное участие государства (будь то федеральный или провинциальный уровень) во взаимоотношениях профсоюзов и работодателей и общая законодательная отрегулированность этих взаимоотношений приводит к тому, что, как уже говорилось, лишь около 5% трудовых споров в современной Канаде заканчивается забастовками. Частое вмешательство государства в трудовые споры — дискуссионный вопрос для Канады, но с учетом того, что в прецедентной правовой системе каждый коллективный договор или судебное решение приобретает большую важность, это объяснимо.

Так или иначе, в отличие от многих стран, где вследствие изменений экономической конъюнктуры или внутрипрофсоюзных кризисов количество членов рабочих организаций сокращается, в Канаде на протяжении многих лет наблюдается пусть медленный, но все-таки рост профчленства.

И останавливаться он явно не собирается.

Александр ЦВЕТКОВ

**КУРСЫ
ПРОФСОЮЗНОГО
ДВИЖЕНИЯ**

СОЛИДАРНСТЬ

ДИСТАНЦИОННЫЙ УЧЕБНЫЙ КУРС «ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ»

АННОТАЦИЯ КУРСА

Настоящий учебный курс посвящен истории профсоюзного движения в нашей стране и состоит из трех блоков: «До революции», «От революции до перестройки» и «После перестройки». Пройдя курс, вы узнаете, как принимались первые законы о профсоюзах, что такое примирительная камера, что было написано в первом Кодексе законов о труде, как строилась профсоюзная структура в советское время и как появилась Федерация независимых профсоюзов России, а также каких результатов удалось добиться профсоюзам в постсоветский период.

АВТОР И ВЕДУЩИЙ

Александр Шершуков, секретарь ФНПР, главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность».



ТЕМЫ КУРСА (2 учебных часа):

- **Становление и развитие российских профсоюзов**
- **Основные исторические вехи профсоюзной истории**
- **История российских профсоюзов до революции**
- **Советский период профсоюзной истории**
- **ФНПР: история и главные достижения**

стоимость обучения: 990 руб.

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

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:



184 000

первичных
профорганизаций

80

территориальных
профобъединений

46

отраслевых
профсоюзов



Юридическая
консультация:

+7 (495) 938-84-39

Справки по письмам:

+7 (495) 938-88-24

Прием почты:

+7 (495) 938-78-99