ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 5 (039) 2019

16+

Нефть как искусство

Репортаж об одном из крупнейших нефтеперерабатывающих заводов России и его профсоюзной организации

стр. 12

Вот. Новый поворот?

В конце сентября президент **Путин** провел две встречи, на которых активно обсуждалась социальная тематика. Одна встреча — по ситуации в здравоохранении, где и зарплаты «завязаны» на стимулирующие выплаты, и сотрудники потихоньку разбегаются. Вторая — с начальниками угледобывающих регионов, на которой председатель Росуглепрофа **Иван Мохначук** поставил ряд вопросов и об охране труда, и о возможных народных волнениях. Оба совещания завершились одинаково: президент дал много поручений, относящихся к «зоне профсоюзного внимания». Конечно, такой разворот к социальным проблемам не может не радовать. Раз уж существует механизм, по которому российский чиновник включается только по команде свыше, значит, хорошо, что механизм заработал. Другое дело, что известная пословица про гайку и болт применима и здесь: никто не отменял «дутые» отчеты и «спихотехнику». Теперь с интересом наблюдаем за развитием событий. Были ли это разовый интерес и единичная инициатива — или разворот внимания государственной политики?

Александр ШЕРШУКОВ

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

«Профсоюзный журнал»
№ 5 (39), 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
Наталия СИМОНОВА — корректор
Ирина НАУМОВА — дизайн-макет, верстка
Михаил КОМАГОРОВ — препресс
Дмитрий ПЕТРОВ — художник
Николай ФЕДОРОВ — фотограф
Елена ГЕНЕРАЛОВА,
Александр КЛЯШТОРИН,
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
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-h.ru
Тираж 1850 экз.
Заказ № 9448

Рукописи не рецензируются и не возвращаются

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

СОДЕРЖАНИЕ

РЕГИОН, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

Коллективное осознанное

На вопросы журнала ответил председатель Алтайского краевого союза организаций профсоюзов Иван Панов.

стр. 4

РЕПОРТАЖ

«Космический корабль» по имени «ЯНОС»

«Профсоюзный журнал» побывал на одном из крупнейших нефтеперерабатывающих заводов России.

стр. 12

ПЕРСОНА

Ломая стереотипы

Председатель Федерации профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики Фатимат Амшокова — о судьбе, работе и патриотизме.

стр. 22

ОБЩЕСТВО

Рационально и социально

Каждый третий профсоюзный санаторий Кавминвод — в числе лучших.

стр. 28

РАБОТОДАТЕЛИ О ПРОФСОЮЗЕ

«Некрасовский характер» с профсоюзной поддержкой

Такое сочетание помогло руководителю самореализоваться в профессии и общественной деятельности.

стр. 36

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Кто придет на бхатта?

Пакистан: профсоюзы, шариат и кабальный труд.

стр. 42

Коллективное осознанное

На вопросы «Профсоюзного журнала» ответил председатель Алтайского краевого союза организаций профсоюзов Иван ПАНОВ

РУКИ ПРОЧЬ
ОТ СОЦИАЛЬНЫХ
ГАРАНТИЙ УЧИТЕЛЯ!
РОСБАНК
часа
КОМАТ
VISA

— Иван Евгеньевич, в чем заключается специфика профсоюзной работы именно в вашем регионе?

— Принципиально — цели и задачи профсоюзной работы не зависят от региона. Мы все боремся за одну идею, которая определяется двумя важными словами: достойный труд. В это понятие входят и достойная заработная плата, и достойные условия труда каждому члену профсоюза. В то же время у каждого региона свои экономические условия, свои нюансы расстановки политических сил, и эти факторы, безусловно, влияют на деятельность профсоюзов.

Алтайский край — аграрный, дотационный регион, стоящий на одном из последних мест в России по уровню заработной платы. Это, к сожалению, приводит к оттоку квалифицированной рабочей силы в более благополучные регионы. Дефицит кадров ощущается и в профактиве ряда первичных и краевых профсоюзных организаций, которым приходится работать в непростых условиях.

Большинство текущих вопросов нам удается решать в рамках социального партнерства. Тем не менее при его довольно развитой системе в регионе мы не добились пока существенного роста доходов наших работников — из-за объективных особенностей экономики края.

— Если говорить о развитом соцпартнерстве в крае, какие наиболее важные предложения профсоюзов были поддержаны руководством и парламентом региона за последние годы?

— Мы развиваем сотрудничество с нашими социальными партнерами — бизнесом и властью, и везде, где можно и нужно представить позицию профсоюзов, это делается. Причем со ставкой на результат. Важно, что власть слышит требования и предложения профсоюзов, поэтому многие вопросы удается решить в переговорах.

Как пример — системная работа краевой организации профсоюза работников здравоохранения с органами власти и увеличение окладной части в зарплате медиков до 47%. Это позволило повысить гарантированный доход врачей, пусть и в тех же объемах фондов заработной платы. Однако это не решило главной проблемы: уровень доходов медицинских работников по-прежнему низок. Так что работа продолжается.

Сейчас происходит изменение систем оплаты труда в сферах образования и культуры. Профсоюзы и здесь настаивают на увеличении именно окладной (тарифной) части, поскольку это повышает уровень защищенности работника и гарантирует ему стабильность в оплате труда. Отмечу, что это принципиальная позиция — и моя, как профлидера Алтайского края, и профсоюзов России в целом: ежегодно 1 Мая и 7 октября, в День коллективных действий за достойный труд, мы выдвигаем требования поднять долю тарифов/окладов в зарплате выше 50%. Так что поступательное движение в этом направлении есть.

— Какие еще профсоюзные инициативы достигли цели?

— Такой болезненный вопрос, как задолженность по зарплате, профсоюзы держат в зоне постоянного контроля. Мы бьем во все колокола, используя в том числе такие инструменты соцпартнерства, как краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Только за первое полугодие этого года совместными усилиями соцпартнеров удалось достичь погашения долга по зарплате на разных предприятиях края на общую сумму 42 млн рублей, полностью ликвидированы долги на 11 предприятиях.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков с рабочей поездкой в Барнауле 27–28 марта 2019 года.
На фото слева: первомайская демонстрация, 2019 год.
На фото внизу: Иван Панов объясняет позицию профсоюзов по вопросу повышения пенсионного возраста представителям СМИ.

Еще одна серьезная проблема, с которой мы боремся, — неформальная занятость. В крае она большая, однако на тех предприятиях, где действуют профсоюзы, неформальной занятости нет. Это очень важный маркер эффективности нашей работы: там, где есть профсоюз, работник гарантированно находится под его надежной защитой. Профсоюзы требуют соблюдения законных прав работника, в том числе «белой» зарплаты, официального трудоустройства и т. д. Во многом мы продвинулись и в части повышения безопасности условий труда.

Логично, что для повышения результативности нам необходимо достичь большей массовости. Голос единицы — тонкий и хилый, а профсоюз — коллективная сила. Чем мощнее, многочисленнее профсоюзная организация, тем внимательнее прислушиваются к ее мнению бизнес и власть. Мы постоянно работаем над тем, чтобы нас было больше. За 2018 год создано 39 новых первичек. Сегодня в Алтайском крае больше 2200 первичных профорганизаций, и они объединяют 150 тысяч работников. Но этого, конечно, недостаточно, надо энергичнее укреплять краевое профдвижение.

Ежегодная акция «Профсоюзный трамвай». На фото слева: алтайские профсоюзы на Дне сибирского поля, 2019 год.

— В этом году на площадке Алтайского крайсовпрофа состоялся масштабный информационный форум, участниками которого стали и гости из соседних регионов, и московские спикеры. Насколько важно для профсоюзов развитие единого информационного пространства? Как его следует развивать в вашем регионе?

— Развитие единого информационного поля так же жизненно важно для профсоюзов, как и организационное укрепление. До каждого члена профсоюза должна быть доведена информация о том, что делает профсоюзная система на каждом уровне, от первичного звена до Федерации независимых профсоюзов России. Тогда будет снят основной вопрос мотивации профчленства: почему я должен вступать в профсоюз и платить 1% от своей зарплаты, что делает для работников профсоюз? Скажем так: одной из привилегий, которая дается члену профсоюза за его профвзнос, должно стать обладание большей информацией, чем доступна тем, кто не вступил в наши ряды. Члены профсоюза должны быть более осведомлены о своих трудовых правах, социальных гарантиях и о том, как профсоюз защищает эти права.

Мы живем в век цифровых технологий. Информатизация общества, государства набирает обороты, поэтому профсоюзы должны быть органично встроены в современные процессы. Другого выбора у нас просто нет.

Еще вчера к соцсетям относились свысока, как к пустому времяпровождению. Сегодня они уверенно вытесняют СМИ, становясь важнейшим инструментом прямого влияния на массовое сознание. Рейтинги показывают, что люди больше доверяют мнению в соцсетях, чем высказанному по

Первая профсоюзная смена в лагере «Парус».

радио или ТВ. Алтайские профсоюзы тоже вошли в соцсети. Я сам в личном аккаунте рассказываю о мероприятиях, в которых участвую, о позиции профсоюзов. Наше профобъединение представлено в различных социальных сетях, на корпоративной странице постоянно обновляется информация.

Не отказались мы и от традиционных каналов информирования: у нас действует сайт, выпускается газета. Таким образом мы стараемся максимально охватить аудиторию. Есть еще мысли по мессенджерам и внедрению других IT-технологий в профсоюзную практику. Все эти вопросы мы планируем и дальше обсуждать на межрегиональном информационном семинаре, который хотим сделать ежегодным. Обсуждать и совместно реализовывать.

— Какой из важных вопросов пока не удалось решить, но очень хотелось бы?

— В первую очередь необходимо решать проблему с низким уровнем заработной платы: по этому показателю мы практически в самом низу федерального списка субъектов РФ. Минэкономразвития включило наш край в десятку нуждающихся в помощи регионов — наряду с республиками Алтай, Карелия, Тыва, Калмыкия, Марий Эл, Адыгея, Чувашской Республикой, Псковской и Курганской областями. В связи с чем назначен куратор края — министр российского правительства.

Алтайский край по уровню средних зарплат значительно отстает от других регионов Сибири: мы только преодолели рубеж по средней зарплате в 25 500 рублей. В этом смысле наиболее проблемные — предприятия бюджетной сферы. Стабильней ситуация в металлургической и энергетической отраслях.

— А что, собственно, могут сделать профсоюзы, если речь идет об объективно низких экономических показателях в регионе?

— У нас в арсенале есть механизм социального партнерства, и профсоюзы добиваются повышения оплаты труда через коллективные договоры и соглашения, контролируя выполнение взятых в этих документах обязательств.

Крайсовпроф координирует работу членских организаций, оказывает методическую и практическую помощь, включается в переговоры с органами власти.

Я уже приводил пример организаций здравоохранения, где применяется новая система начисления зарплаты, инициированная профсоюзами. Мы настаиваем, чтобы принцип увеличения окладной части в структуре заработной платы распространили на сферы образования и культуры. Сейчас оклады в образовании в Алтайском крае начинаются с 3200 рублей, к ним плюсуются надбавки, стимулирующие выплаты — и так сумма «догоняется» до МРОТ. Вот и выходит, что молодой специалист получает, по сути, только «минималку». Мы же считаем, что сам минимальный оклад должен быть не меньше МРОТ — это даст толчок росту доходов бюджетников.

Семинар «Современные информационные технологии», г. Барнаул, март 2019 года.

— Поговорим о занятости. В бюджетной сфере почти повсеместно наблюдаются сокращения. Насколько я понимаю, эти процессы не обошли и Алтайский край?

— Приведу последний пример: в Заринске районная администрация пытается уволить библиотекарей, мы с этим вопросом уже дошли до губернатора края **Виктора Томенко**. Идут судебные процессы, и в них права работников отстаивает председатель краевой организации профсоюза работников культуры **Лариса Зорина**. К сожалению, только двое из семерых уволенных по сокращению библиотекарей ЦБС Заринска рискнули побороться через суд за свои права…

Профсоюз настаивает на нормировании труда в учреждениях культуры для четкого определения уровня нагрузки на специалистов и прекращения безосновательного сокращения штатов. Очень надеемся, что главы муниципалитетов поймут, что важно не показателей средней зарплаты достичь ценой сокращения работников, а обеспечить нормальную работу учреждений культуры.

Странно, что такие ситуации наблюдаются именно в сфере культуры края. В образовании и здравоохранении, наоборот, много открытых вакансий, особенно в сельской местности. Но я уверен, что доступность культурного развития не менее важна для наших людей, чем здоровье и образование.

— Возглавив краевое профобъединение, вы столкнулись с крайне сложной ситуацией вокруг Дворца спорта. В прессе была обнародована версия, что крайсовпроф принуждают отдать дворец бесплатно и что его продажа была ответной вынужденной мерой. Так и есть?

— Рассматривались разные варианты, от аренды до капитального восстановления здания. Однако восстановление, по оценкам экспертов, требовало колоссальных средств, а поиски инвестора не дали должного результата. В итоге было решено продать Дворец спорта, и это, конечно, вынужденная мера. Остальные объекты крайсовпрофа тоже требуют инвестиций, на которые мы планируем направить полученные от продажи средства. Также рассматривается вопрос о приобретении иного недвижимого имущества.

— Иван Евгеньевич, на ваш взгляд, какими методами профсоюзы могут повышать свою эффективность? И что из этого вы, профлидер края, готовы применить?

— Самый главный метод достижения результата — это работа. Постоянная и системная работа профсоюзов, профактива не должна прекращаться ни на день. Надо заявлять о своих требованиях социальным партнерам, вести переговоры с властью и бизнесом, выражая мнение работников и защищая их права. Надо объединять людей и активизировать работу в трудовых коллективах, повышая авторитет профсоюзов. Да, надо искать новые технологии, внедрять и повышать производительность своего, профсоюзного труда. И эти технологии есть. Также надо применять и оправдавшие себя в течение многих лет методики.

Но чудес нет, и манна небесная вдруг не посыпется. Надо просто работать. От каждого из нас, от нашей работы, инициативности, неуспокоенности, желания идти вперед и приносить своим трудом пользу зависит настоящее и будущее и края, и нашей большой страны. Только общими усилиями, при общественном согласии, стабильной экономике, где во главе угла стоят интересы работающего человека, мы добьемся реальных результатов.

Вопросы задавал
Александр КЛЯШТОРИН

КУРСЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

СОЛИДАРНОСТЬ

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, заместитель председателя 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

«Космический корабль» по имени «ЯНОС»

«Профсоюзный журнал» побывал на одном из крупнейших нефтеперерабатывающих заводов России

ПАО «Славнефть-ЯНОС» — одно из ведущих нефтехимических производств страны. По объему переработки черного золота предприятие, по итогам прошлого года, заняло 3-е место. Оставаться долгие годы в лидерах отрасли «ЯНОСу» позволяют два фактора: постоянная модернизация и слаженный коллектив. А за наличие такового отвечает сильная профсоюзная организация.

«КОСМИЧЕСКОЕ» ПРОИЗВОДСТВО

«Неужели все это сделано человеческими руками?!» Такой вопрос невольно всплывает в голове, когда впервые посещаешь какое-либо высокотехнологичное производство. Количество различных приборов, насосов, компрессоров и прочей техники, которой не сразу и название найдешь, — зашкаливает. В этом смысле нефтеперерабатывающее производство не то что не исключение, а наоборот, один из наиболее ярких примеров.

Более всего территория ПАО «Славнефть-ЯНОС», раскинувшаяся под Ярославлем более чем на 800 гектарах, напоминает гигантский космический корабль. Стороннему человеку просто невозможно понять, как работает вся эта система труб, трубок, трубочек, колонн, резервуаров и прочих емкостей самого разного вида и формы, тесно переплетенных между собой на гигантском пространстве. Да и производственные термины, названия оборудования и процессов ассоциируются у человека, от химической отрасли далекого, с чем-то неземным. Просто произнесите вслух, а лучше — прочитайте с выражением: атмосферно-вакуумная трубчатка, электрообессоливающая установка, гидроочистка топливных и газойлевых фракций, каталитический крекинг… Что-то прямо из научной фантастики. Или из современных компьютерных игр.

Но нет. Все это сделано человеком. И работает как часы. Годами и десятилетиями. Постоянно совершенствуясь, обеспечивая для региона новые рабочие места и экономическое развитие. Только за 2018 год «ЯНОС» переработал 15,7 тысячи тонн нефти. И это третий результат по всей России.

ПРОИЗВОДСТВО В РАЗВИТИИ

С председателем профсоюзной организации предприятия **Александром Бадажковым** едем по территории производства. На протяжении всего пути у меня не получается не удивляться бесконечным вариациям уникальных (для журналиста, конечно) механизмов. Наконец концентрируюсь на «факелах» — детали, которая неизменно привлекает внимание каждого гостя любого нефтеперерабатывающего завода и свидетельствует об уровне экологичности производства. Здесь они горят в пилотном режиме, для поддержания работоспособности системы.

— И это не единственное заметное достижение, — разъясняет Бадажков. — Сейчас же производство практически безотходное, все идет в дело, перерабатывается в товарную продукцию. Трубы не дымят, и характерных запахов почти не стало.

Когда речь заходит о нефтеперерабатывающих заводах — в голове большинства людей всплывает исключительно бензин. На самом деле предприятия уровня «ЯНОСа» производят достаточно большой ассортимент нефтепродуктов. Так, комплекс гидрокрекинга предназначен для получения не только бензиновых, но и

Операторная цеха № 4.
На фото слева: спортивно-оздоровительный комплекс «Атлант».

керосиновых, дизельных, очищенных от примесей фракций. По выпуску авиатоплива этот завод занимает лидирующие позиции в отрасли. Комплекс масел КМ-2 обеспечивает выпуск высококачественных турбинных, индустриальных, компрессорных, трансмиссионных и базовых масел. Установки получения элементарной серы и серной кислоты («Мокрый катализ» и «Кодиак») предназначены как раз для переработки сернистых газов в соответствующие товарные продукты. И все это — и многое другое — в рамках одного масштабного производства.

Среди продукции нефтеперерабатывающего завода можно встретить и неожиданные позиции. Скажем, пищевой парафин, который предназначен в том числе для экспорта. Представьте следующую схему: добытая, скажем, в Республике Коми нефть по трубам поступает на НПЗ. Здесь она перегоняется, очищается. И одним из полученных в процессе переработки продуктов становится как раз пищевой парафин. Многие сыры, например, поступают на столы россиян в парафиновой корке. И вполне возможно, этот парафин произведен из той самой нефти, которая добыта в Ухте, а до используемого в пищепроме состояния преобразована в Ярославле.

Что же касается основного производства, то уникальный набор установок ПАО «Славнефть-ЯНОС» позволяет в настоящее время производить дизельное топливо и автомобильные бензины высшего качества, отвечающие требованиям «Евро-5». Причем именно Ярославский НПЗ стал одним из первых в России, перешедших на этот стандарт. Случилось это в 2012 году и, безусловно, стало одним из главных достижений модернизации производства. Но далеко не последним. В 2017 году предприятие запустило установку по производству базовых масел III группы. Причем весь объект был построен и смонтирован в рекордный для столь сложной установки срок — меньше чем за два года!

Как рассказал «ПЖ» руководитель цеха № 4 **Сергей Лохматов**, госпрограмма импортозамещения позволила предприятию наладить выпуск современной базы для производства уникальных масел. Пуск объекта дал возможность заместить на отечественном рынке до 40% импортной продукции, которая используется для получения высококачественных синтетических смазочных материалов.

При этом на достигнутом «ЯНОС» не останавливается. Сейчас на заводе завершается строительство установки утилизации сероводорода («Мокрый катализ - 2») и реализация проекта по переводу топливопотребляющего оборудования завода с жидкого топлива на природный газ. Кроме того, проектируется установка замедленного коксования, что позволит еще более увеличить глубину переработки нефти.

Новая программа развития завода рассчитана на период до 2035 года. Ее основные цели: дальнейшее увеличение глубины переработки и выхода светлых нефтепродуктов, замена

низкоэффективных технологических объектов, снижение расходов на переработку и сокращение безвозвратных потерь, повышение надежности и эксплуатационной готовности оборудования, развитие такого направления, как нефтехимия.

КРЕПКИЙ ПРОФСОЮЗ — КРЕПКИЙ КОЛЛЕКТИВ

В ПАО «Славнефть-ЯНОС» работает больше 3200 специалистов. Как подчеркивают в профкоме, персонал, ранее выведенный в аутсорсинг, частично возвращен в состав предприятия.

— Когда дело касается моментов, связанных непосредственно с производством, аутсорсинговые практики показывают свою неэффективность. Здорово, что **Николай Владимирович Карпов**, генеральный директор «ЯНОСа», согласовал это с акционерами и вернул людей в штат предприятия, — полагает предпрофкома. — И отношение к вернувшимся подразделениям — соответствующее. Как к своим. Так, по просьбе профкома, людям, вернувшимся из аутсорсинговых структур, засчитывают предыдущий стаж на производстве. Это позволяет сотрудникам пользоваться теми же гарантиями, что положены и их коллегам, не покидавшим основное производство.

В профкоме «ЯНОСа» — 40 человек: председатели цехкомов, работники, избранные прямым делегированием из крупных подразделений, председатели профкомов дочерних структур. При этом освобожденных профлидеров на «ЯНОСе» всего два: собственно председатель профсоюзной организации и его заместитель — **Ольга Макурина**, отвечающая, в частности, за информационную работу. Кроме того, в аппарате первички еще четыре человека: главный бухгалтер, инспектор, инструктор по спорту и секретарь.

А вот юрист, как это ни удивительно, работает со столь крупной первичкой по договору. Впрочем, если вникнуть в нюансы работы профорганизации, то становится понятно, что «на постоянку» такой специалист здесь не очень нужен: любой трудовой спор решается переговорным путем. Юридическая же помощь связана скорее с вещами бытовыми — вопросами семейными, земельными, наследственными. На это вполне хватает двух консультаций в месяц.

— Честно говоря, потребность в юридических консультациях у нас падает, — признается Александр Бадажков. — Думаю, тут сказывается фактор повышения грамотности наших профактивистов, развитие дистанционных онлайн-консультаций, а также качественная работа юридического отдела предприятия.

Глобальные же вопросы, такие, например, как специальная оценка условий труда либо внедрение на практике закона о профессиональных стандартах, профком решает с администрацией предприятия напрямую. Здесь юрист, не являющийся специалистом в отрасли, практически бессилен.

— Вопрос о профессиональных стандартах, сейчас, видимо, самый горячий, — рассказывает Александр Степанович. — При реализации закона много подводных камней, которые

Подписание коллективного договора предприятия.
На фото слева: награждение лучших цеховых организаций к 100-летию профсоюза.

можно обойти только общими усилиями. Часть специальностей подпадает под обязательные профстандарты. И становится проблемой, если сотрудник соответствует общему стандарту не в полной мере. Совместно с работодателем и юридической службой искали самую суть законопроекта, вычитывали, как правильно его применить не в ущерб людям. И нашли пути решения. Вот это — настоящий пласт работы. Закон, который работодатель обязан исполнить. Несущий большие риски для работников, для членов профсоюза. И задача профкома — в том числе отслеживать такие риски и оперативно реагировать на них.

КОМИССИИ И ЦЕХА

Членство в профсоюзе на «ЯНОСе» — 88,5%. И уже три года растет. За счет чего удается добиться этого роста — рассказывает **Ирина Тиганова**, глава профогранизации 12-го цеха, где членство достигло 98%:

— Профсоюзная работа кропотливая, требует ежедневного внимания. Разделять коллектив на членов профсоюза и не членов я так и не привыкла за много лет работы — все работники со своими проблемами обращаются ко мне. Очень важно показать людям, что профсоюз не зря носит статус общественной организации, что вся его работа направлена на общее дело. Ведь человек гораздо охотнее пойдет в профсоюз, если убедить его не в том, что это ему выгодно, а в том, что у нас с ним общие интересы, общие проблемы и даже общие увлечения.

Того же мнения придерживается и **Марина Тихомирова**, председатель цехкома заводоуправления:

— У нас достаточно большое подразделение — почти 400 человек. Процент профчленства в заводоуправлении всегда поменьше, чем в других цехах, но сейчас растет, уже порядка 77%. К нам приходит много молодежи — им довольно трудно разъяснить принципы, на которых основаны профсоюзы: коллектив, солидарность,

КОММЕНТАРИЙ

Николай КАРПОВ, генеральный директор ПАО «Славнефть-ЯНОС»:

— Мы работаем на предприятии, где социальное партнерство — не пустые слова. Это главная составляющая в регулировании трудовых отношений. У администрации и профсоюзного комитета одна цель: действовать согласованно, в равной мере учитывая интересы и работников, и работодателя. И даже если наши взгляды на какие-то вопросы не совпадают, мы все-таки совместно находим решение самых сложных проблем.

Наш коллективный договор по праву считается лучшим в области, и мы делаем все, чтобы сохранить его в полном объеме. Это делается не ради престижа, а ради поддержки наших работников, чтобы мы и наши семьи могли чувствовать себя более уверенно и защищенно не только на рабочем месте, но и в любых жизненных обстоятельствах.

Конкурс профессионального мастерства.

взаимовыручка. Но получается. Не за счет одной идеологии — практическая часть не менее важна. Потому очень полезно, что профком постоянно запускает новые программы. В частности, чисто профсоюзное страхование от бытовых травм с выплатами от 1000 до 50 тысяч рублей. Работает семейный вид путевок — выезд с семьей, с детьми. В целом же огромное спасибо необходимо сказать профгрупоргам. Чем ближе к людям представители профсоюза, тем проще им решать проблемы рабочих.

Для координации разных направлений профсоюзной работы в профкоме работают больше десятка комиссий. Одна из наиболее системных и эффективных — по охране труда. К каждой производственной установке прикреплен свой уполномоченный по охране труда. Над ними — уполномоченные по целым цехам. При этом контроль за охраной труда разделен на три ступени: непосредственно за рабочим местом, на уровне цеховой комиссии и на уровне главного инженера производства.

— Понятно, что есть отделы охраны труда, промышленной безопасности, отдел производственного контроля. Но есть и люди, которые работают на местах постоянно. Замечают и подмечают то, что ускользает от иных глаз, — объясняет **Александр Соболев**, начальник технологической установки и председатель заводского комитета по охране труда. — Всего у нас 96 уполномоченных — это компетентные и опытные специалисты, четко знающие все производственные нормы и нюансы. И это позиции, на которые есть реальная конкуренция! Уполномоченный по охране труда на установке в соответствии с колдоговором получает доплату — 8% от зарплаты. А старший уполномоченный цеха — 10%.

Еще одним стимулом для активной работы уполномоченных по охране труда является внутризаводской конкурс. Во-первых, это престижное мероприятие, по итогам которого призы вручает высший менеджмент. Во-вторых, конечно, сами призы: 10 тысяч рублей от работодателя и 3 тысячи — от профкома.

Другое направление, работа профкома по которому постоянно расширяется, — это спорт. Количество соревнований, проводимых для коллектива предприятия, трудно сосчитать. Достаточно сказать, что инструктор профкома по спорту **Наталия Корзоватых** организует проведение двух спартакиад работников, летней и зимней, по четырнадцати видам спорта.

— Это футбол, волейбол, лыжные гонки, плавание, биатлон, спортивное ориентирование — чего только нет, — рассказывает она. — Сейчас большой интерес к марафонам и полумарафонам. Народ начал бегать! Какое-либо спортивное мероприятие проходит каждую неделю. Цеха соревнуются между собой. Всего в различных спортпрограммах, предложенных профкомом, участвуют человек 800. Спорт — это здоровье. А здоровье — прекрасное настроение, которое мы и стараемся создать для заводчан.

Для тренировок и соревнований на «ЯНОСе» созданы все условия. Предприятию принадлежит спортивный комплекс «Атлант» — один из крупнейших в Ярославле, с бассейнами, теннисными кортами, полями для мини-футбола, множеством спортзалов на любой вкус. Одна из площадок «Атланта» используется для проведения игр чемпионата России по волейболу. На основе заводской волейбольной команды был создан клуб, неоднократно выходивший в Суперлигу. Его тренер **Сергей Шляпников** в 2017–2019 годах был главным тренером российской мужской сборной по волейболу, а в настоящее время руководит программой подготовки национальной команды к домашнему чемпионату мира - 2022. Такой уровень!

МЛАД И СТАР

Профорганизация является некой «точкой сборки» для реализации любых проектов, нацеленных на сплочение работников предприятия, а также на генерацию и воплощение в жизнь перспективных идей. И молодежный совет завода, не относясь напрямую к профкому, тем не менее тесно сотрудничает с ним.

— Наш совет — прекрасная возможность для молодых специалистов закрепиться и освоиться на производстве, завести новых друзей, — рассказывает **Максим Солодовников**, председатель молодежного совета. — В частности, мы реализуем проект «Гид по заводу», позволяющий новым сотрудникам понять предприятие в целом, а не замыкаться в рамках лишь своего подразделения. Молодежный совет — отличный шанс воплотить в жизнь собственные идеи. Предприятие готово вкла-

дывать деньги в развитие молодых специалистов. Наша организация — это социальный лифт для работающей на заводе молодежи. А для работодателя — это закрепление сотрудников на предприятии, создание кадрового резерва.

В качестве интересных примеров осуществленных молодежью проектов можно назвать аналог настольной игры «Монополия». Фигурки, обозначающие различные объекты предприятия, напечатаны с помощью 3D-технологий. Сама же игра позволяет узнать много нового о заводе, выполняя таким образом не только развлекательную, но и вполне познавательную функцию.

Кроме того, молодежный совет организует и проводит научно-техническую конференцию. Молодежь, работающая на установках, в цехах, в заводоуправлении, предлагает темы и готовит доклады по своим направлениям работы, выдвигает идеи по рационализаторству с расчетом экономической обоснованности. Лучшие проекты обязательно находят поддержку руководства предприятия и внедряются в производство.

— Мы очень благодарны профсоюзному комитету, — поясняет Максим Солодовников. — Профком поддерживает нас во всех начинаниях, помогает организовать мероприятия.

Не менее важен профком и для ветеранов. Председатель ветеранской организации **Любовь Шохирева** отработала на заводе 33 года, и все это время вела активную профсоюзную деятельность: была председателем цехкома, возглавляла комиссию по труду и заработной плате.

— Уходя на пенсию с родного завода, человек приходит к нам. Все пенсионеры, состоящие в ветеранской организации, являются членами профсоюза, хотя и не платят профсоюзные взносы. Профком в курсе происходящих событий и всегда готов помочь и словом, и делом. Совместно с профкомом реализуется

КОММЕНТАРИЙ

Сергей СОЛОВЬЕВ, председатель Объединения организаций профсоюзов Ярославской области:

— С уверенностью можно сказать, что ПАО «Славнефть-ЯНОС» является одним из флагманов ярославской экономики, входит в число основных налогоплательщиков области. При этом предприятие реализует ряд социальных проектов, понимая свою социальную ответственность и перед работниками, и перед регионом в целом.

Здесь действует серьезная профсоюзная организация, членство в которой приближается к 90%. Такая цифра неслучайна, люди осознанно вступают в профсоюз, видя все получаемые гарантии. Работа над развитием существующих и поиском новых мер соцподдержки заводчан идет постоянно. Коллективным договором предусмотрена и сокращенная рабочая неделя для женщин, имеющих детей, и погашение процентов по ипотеке, и бесплатное лечение в профилактории, и многое другое. Профком открыт для диалога, заводчане это понимают и, думаю, ценят.

Также ценно и то, что мы вместе — и профсоюзная организация ПАО «Славнефть-ЯНОС», и профдвижение Ярославской области — работаем по тем направлениям, которые определены Федерацией независимых профсоюзов России. Это и повышение уровня жизни населения, и представление профессиональных интересов, и выполнение коллективных договоров. Только так — согласованно работая на всех уровнях — можно говорить о результатах.

план мероприятий к празднованию Дня Победы: участие в митинге и возложение цветов на воинском мемориальном кладбище, участие в шествии «Бессмертного полка». Профком традиционно приглашает нас участвовать в ежегодном празднике-турнире «День здоровья», где наш совет выставляет свою команду. А в связи с запуском проекта «Академия долголетия» для наших ветеранов поможет приобрести спортивный инвентарь. Тесное взаимодействие в работе ветеранской организации и профсоюзного комитета проявляется не только в организации совместных мероприятий, но и создает чувство сопричастности ветеранов к жизни родного завода.

Кстати, в соответствии с новым положением войти в состав ветеранской организации может лишь работник, не меньше 5 лет состоящий в профсоюзе. Благодаря ветеранам численность профсоюзной организации превышает 5 тысяч человек.

СУПЕРКОЛДОГОВОР

Средняя зарплата в Ярославской области — около 34 тысяч рублей. А среднемесячная начисленная заработная плата сотрудников «ЯНОСа» в два раза выше — 67 тысяч. Причем доходы некоторых рабочих могут быть еще больше. Но зарплата еще не всё — важен и социальный пакет. И коллективный договор Ярославского НПЗ не напрасно уже больше 5 лет подряд становится лучшим в регионе. Только в 2018 году социальные выплаты по колдоговору составили 153 млн рублей, а это и система доплат, пособий и поощрений, и социальные отпуска, и поддержка молодых специалистов, и многое другое. Больше 130 млн рублей идет на компенсацию горячего питания в столовых завода, которое для работников предоставляется бесплатно. Еще 97 млн рублей направлено на финансирование программы ДМС, в рамках которой все работники завода имеют право на получение медицинской помощи и реабилитационно-восстановительное лечение в санаториях. Существенная компенсация стоимости путевок для детей в загородный оздоровительный комплекс «Березка» (дочернее общество завода) предоставляется всем без исключения работникам предприятия.

В колдоговор действительно включено множество различных гарантий: от материальной помощи к рождению детей до пособия на погребение для ветеранов завода. 13-я зарплата после года работы на производстве. Бесплатные путевки, причем не только в санаторий-профилакторий «Ярославнефтеоргсинтез» (еще одно дочернее общество завода), но и в ряд других российских здравниц. Заводской санаторий-профилакторий имеет современную медицинскую базу и предлагает гибкий график лечения: программы рассчитаны на 6, 14 и 18 дней, процедуры выполняются с 8 утра и до 20 часов, что дает возможность оздоровления без отрыва от производства. Есть и эксклюзив, делающий документ по-настоящему уникальным как минимум в рамках региона: женщины на «ЯНОСе» с первого дня постановки на учет по беременности могут уйти в дородовой отпуск с сохранением средней заплаты, а мамы школьников младших классов имеют льготные часы, оплачиваемые предприятием.

Еще один весомый плюс — единовременная выплата работникам, уходящим на пенсию. Такое право возникает у сотрудника при достижении пенсионного возраста. При расчете для конкретного специалиста

В спортивно-оздоровительном комплексе «Атлант».
На фото слева: тренажерный зал в санатории-профилактории «ЯНОС».

используется формула, в которую включены средняя зарплата, помноженная на количество отработанных лет, а также на специальный коэффициент, зависящий от наличия или отсутствия звания «Ветеран труда». При отсутствии звания коэффициент составляет 10%. При наличии — 30%. Но есть нюанс. Если сотрудник, не имеющий звания, принимает решение уйти на пенсию по достижении пенсионного возраста, коэффициент будет 20%.

— Давайте посчитаем вместе, — предлагает Александр Бадажков, беря калькулятор. — 30 лет стажа, умножаем на заработок оператора 4-го разряда, зарплата в районе 47 тысяч. И умножаем на коэффициент 0,3 (ветеран труда). Человек получит 423 тысячи. И это — рядовой рабочий. Верхней границы у нас нет.

Есть и новации, которые появились в колдоговоре в последние годы. Например, компенсация части затрат на оплату процентов по ипотечным кредитам. Сотрудники предприятия имеют возможность компенсировать до 4% процентной ставки. Для этого, правда, необходимо соответствовать критериям: человек должен отработать не меньше года на заводе и зарабатывать не больше 55 тысяч рублей. Такие вот «критерии нуждаемости» для получения целевой субсидии. Размеры компенсации варьируются от нескольких тысяч рублей (если ипотека уже заканчивается) до нескольких десятков тысяч в квартал.

— Коллективный договор — живой, постоянно меняющийся документ, — говорит Александр Степанович. — Мы стараемся регулярно пересматривать вещи устаревающие, внедряя новые механизмы. Как с той же ипотекой. Всегда есть к чему стремиться! И мы будем стараться делать жизнь сотрудников нашего производства еще комфортнее!

Александр КЛЯШТОРИН

КОММЕНТАРИЙ

Председатель Росхимпрофсоюза Александр СИТНОВ:

— Уставной целью Росхимрофсоюза является повышение уровня жизни членов профсоюза. Для достижения этой цели на «ЯНОСе» в режиме социального диалога и партнерства наша профсоюзная организация и работодатель планомерно и системно работают над решением вопросов из категории «достойного труда», а это достойная зарплата, безопасные условия труда, постоянная занятость и дополнительные, закрепленные в коллективном договоре сверх законодательно установленных, льготы, гарантии, преференции работникам предприятия.

Отмечу лишь некоторые результаты этого социального партнерства. По уровню вознаграждения за труд ПАО «Славнефть-ЯНОС» входит в число лидеров среди крупных промышленных предприятий г. Ярославля. Здесь в деятельности любого производства высшим приоритетом является сохранение жизни и здоровья работников. Здесь реализуется политика, направленная на обеспечение достойного уровня жизни работников предприятия и улучшение социального климата в регионе. Здесь и система ДМС, и санаторий-профилакторий, и оздоровительный комплекс, и санаторные путевки — все работает для укрепления здоровья сотрудников. Можно долго перечислять всё реализуемое совместно в направлениях: молодежь, дети, досуг, спорт, культура и т. д.

Не ошибусь, если скажу, что на «ЯНОСе» действует хороший тандем: социально ориентированный руководитель предприятия и грамотный, обладающий всем набором необходимых компетенций социального менеджера, председатель профсоюзной организации, которого поддерживает профком.

Ломая стереотипы

Быть профсоюзным лидером на Кавказе — значит быть сильным и принципиальным. Готовым к нетривиальным ситуациям и сложным переговорам. «Профсоюзный журнал» побеседовал с Фатимат АМШОКОВОЙ, председателем Федерации профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики, и выяснил, каково женщине руководить одним из крупнейших профсоюзных объединений в Кавказском регионе.

ПРИЗВАНИЕ К МЕДИЦИНЕ

— Фатимат Каральбиевна, вы родились в Нальчике и провели здесь большую часть своей жизни, отъезжая буквально на пару лет. А вот путешествовать доводилось много. Не было соблазна задержаться где-нибудь еще?

— Я патриот своей республики, патриот своего города. Неоспоримый плюс Нальчика в том, что город постоянно меняется. Обретает современный облик, не теряя своей души. Честно говоря, много было предложений жить и работать в других местах, но выбор всегда оставался за родной республикой. Именно здесь, с моим народом, я чувствую себя максимально комфортно.

— Есть ли какие-либо любимые районы в городе или исторические достопримечательности, которые вам особенно близки?

— Пожалуй, наш знаменитый Атажукинский парк. С ним связана вся жизнь. И в период школы, и в период университетской учебы именно там мы проводили большую часть времени. Медицинский факультет, который я окончила, находится прямо в сердце парка. Его атмосфера, безусловно, прекрасно влияет на мыслительные способности. *(Улыбается.)*

— Насколько осознанно вы в свое время выбрали именно медицинскую специальность?

— Другой профессии я для себя не представляла. Меня всю жизнь окружали врачи, работники медицинской сферы. Дяди и тети были тесно связаны со здравоохранением, родной брат мамы — ведущий хирург, папина сестра — ведущий инфекционист. А сам папа — ветеринарный врач.

— В медицине множество направлений, на любой вкус. Не трудно ли было выбирать?

— Начинала я работать врачом-терапевтом в Урванской районной больнице. Но это продлилось недолго, буквально через несколько месяцев я поступила в клиническую ординатуру по специальности «социальная гигиена и организация здравоохранения». Но мне всегда хотелось обладать помимо чисто организационных знаний еще и практическими медицинскими навыками, уметь помогать людям руками. Поэтому, обучаясь в ординатуре, я параллельно прошла первичную специализацию по акушерству и гинекологии.

— Вам удалось пройти путь от специалиста в Минздраве КБР до главы министерства. Но это растянулось на много этапов…

— В Минздрав я пришла в 91-м году, на должность главного специалиста по медицинскому страхованию. И доросла до замминистра здравоохранения, курировала вопросы экономики медстрахования, обеспече-

Биография

АМШОКОВА Фатимат Каральбиевна родилась **2 августа 1966 года** в г. Нальчик (Кабардино-Балкарская Республика).

В 1989 году закончила Кабардино-Балкарский государственный университет.

В 1991 году — клиническую ординатуру при Саратовском государственном мединституте.

Повышение квалификации в 2004 году в Российской медицинской академии по программе «Организация здравоохранения и общественное здоровье», в 2011 году в ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» по программе «Управление в сфере здравоохранения».

Профессиональная переподготовка: 1996–1997 гг. — Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации.

1989 г. — врач-интерн Урванской центральной районной больницы, Кабардино-Балкарская АССР, г. Нальчик.

1991–1995 гг. — главный специалист Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики, г. Нальчик.

1996–2002 гг. — заместитель министра здравоохранения КБР, г. Нальчик.

2006–2011 гг. — заместитель министра труда и социального развития КБР, г. Нальчик.

2011–2012 гг. — министр здравоохранения КБР, г. Нальчик.

2012–2012 гг. — советник председателя Правительства КБР, г. Нальчик.

С 2012 года по настоящее время — председатель Союза «Объединение организаций профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики».

Государственные и ведомственные награды:

2006 год — почетная грамота Министерства здравоохранения и социального развития РФ;

2013 год — почетная грамота Правительства КБР;

2016 год — почетная грамота Кабардино-Балкарской Республики.

Заседание Кабардино-Балкарской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

ния лекарственными средствами и медицинской техникой. В результате очередной реорганизации в 2002 году произошло слияние Министерства здравоохранения и соцразвития, создание агентств.

Когда реорганизация вновь разделила Минздрав и Минтруд, я получила должность замминистра труда, курировала все социальные вопросы: льготы, детский отдых, оздоровление. И проработала там пять лет. А когда началась модернизация здравоохранения, руководство республики предложило занять должность министра здравоохранения, на что я и согласилась.

ТРИЕДИНАЯ РЕСПУБЛИКА

— В КБР проживают представители больше сотни национальностей. Насколько тяжело работать профсоюзам в такой поликультурной среде?

— Никаких трудностей нет. Титульных национальностей три: русские, кабардинцы и балкарцы. Ру-

ководители республики с учетом исторического опыта пришли к выводу, что все институты управления, обеспечения благополучия граждан должны базироваться на равных условиях для всех.

— А среди профлидеров этот принцип тоже работает?

— Конечно! У меня три заместителя — трех национальностей.

— Вы уже больше двадцати лет занимаете руководящие посты в одном из регионов Кавказа. Отношение к женщинам здесь, естественно, хорошее, но, так сказать, со своими нюансами. Не было ли проблем с вопросами гендерного равенства?

— Наверное, для Кавказа действительно привычнее, чтобы руководящий пост занимал мужчина. Но это, несомненно, зависит и от самих женщин. Ни разу в жизни я не сталкивалась с проявлениями хотя бы малейшей дискриминации.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

— Когда человек с опытом руководства министерством избирается на пост главы регионального профобъединения — это выглядит необычно. У вас большой профсоюзный стаж?

— Профсоюзный билет у меня еще со студенческой скамьи. Даже печати проставлены, что взносы уплачены. И с тех пор, через всю карьеру, включая руководство республиканским Министерством здравоохранения, я оставалась членом профсоюза. И всегда взаимодействовала с профсоюзными организациями.

— Как пришло понимание необходимости заняться именно профсоюзной работой?

— После смены руководящего блока Минздрава КБР я заняла пост советника председателя правительства. Курировала социальный блок. В то время я много работала с профсоюзным движением региона. И когда в сентябре 2012 года я получила предложение выставить свою кандидатуру на пост председателя Федерации профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики, я с радостью

Председатель ФНПР М.В. Шмаков и председатель Союза «ООП КБР» Ф.К. Ашокова на торжественных мероприятиях, посвященных 460-летию добровольного вхождения Кабардино-Балкарии в состав Российского государства.

Первомай 2018 года. Подопечные спортивно-адаптивной школы — под патронажем профсоюза. На фото справа: митинг «За сильную Россию», март 2018 года, поляна Азау, Приэльбрусье. Флаг ФНПР с автографами российских спортсменов вернулся с зимней Олимпиады в Южной Корее. На фото: Фатимат Амшокова и вице-премьер КБР, олимпийский чемпион Мурат Карданов.

согласилась. Увидела возможность заниматься тем, к чему лежит душа, и с теми людьми, с которыми хотелось работать.

— Если сравнивать работу на министерской должности и на посту председателя профобъединения — какое заметно сходство, какие различия?

— Знаете, я убедилась, что в профсоюзной среде множество замечательных, компетентных специалистов. Порой эти люди разбираются в вопросах лучше, чем в ином министерстве. Возможно, потому, что из высоких кабинетов не так хорошо видны реальные проблемы. Если работа в министерстве — это по большей части документы, бумаги, то профсоюзная работа — это всегда люди, люди и еще раз люди. Что, безусловно, дает воз-

можность вникать в любую проблему, даже самую масштабную, значительно глубже. Еще одно отличие — большая свобода в плане взаимодействия с органами исполнительной власти. Чувствуется определенная степень независимости. Потому что твой работодатель — народ, люди. И их интересы непререкаемо на первом месте.

— То есть профсоюз — некое «теневое правительство», более близкое к людям?

— Не знаю, как в других регионах, но система профсоюзов в КБР пользуется высочайшим авторитетом. Садики, здравницы, дома культуры — все было организовано профсоюзами еще в пору ВЦСПС. Мои предшественники на посту руководителей республиканского профобъединения — мощнейшие фигуры, известные, думаю, всем жителям КБР. Например, **Роза Сабанчиева**, возглавлявшая профсоюзы региона с 1965 по 1986 год, в этом году награждена орденом За заслуги перед Кабардино-Балкарской Республикой». Это самая высшая награда нашей республики. Несмотря на почтенный возраст, внимательнейшим образом следит за работой профсоюзов. **Пшикан Таов** возглавлял профсоюзы с 1986 до 2008 года, в настоящее время является ведущим советником секретариата главы КБР. **Фаина Тлехугова** стала секретарем ФНПР в СКФО.

— Как сейчас обстоят дела с профсоюзным членством?

— По официальным данным, в республике порядка 866 тысяч жителей. Из них больше 450 тысяч — экономически активное население. При этом официально трудоустроено, по нашим данным, всего около 118 тысяч. А 126 тысяч человек — члены профсоюза, включая студентов. Проблема заключается как раз в неофициальной занятости. С этим сектором практически невозможно работать — все «в серую». Естественно, при таких раскладах профсоюз становится крайне нежелательным элементом для работодателя. С этим необходимо бороться, что мы и делаем совместно с республиканским правительством и нашими комитетами.

— Какие методы используете?

— Пробуем идти разными путями. Представители профсоюзов проводят масштабную работу в правительственной комиссии по легализации трудовых отношений. Сами создаем профсоюзные организации. Реагируем на просьбы еще не состоящих в профсоюзе работников о поддержке, пытаясь таким образом привлечь их на свою сторону. Имеем базу данных, показывающую организации с численностью персонала больше 10 человек. С ней работают наши отраслевики, что позволяет им действовать точечно. Хочется, чтобы люди были защищены, чтобы профсоюзная организация была на каждом предприятии.

— Кабардино-Балкария стала одним из регионов, вошедших в пилотную программу борьбы с бедностью. Будет ли профсоюзное объединение в этом участвовать?

— В обязательном порядке! Роль и ответственность профсоюзов в контексте данной работы значительно возрастает. Я вошла в состав экспертов по этому вопросу. Будем внимательно следить за ходом реализации программы. По необходимости — вносить нужные людям корректировки. Мне обидно, когда мы, КБР, оказываемся на самых нижних строчках по зарплатам, по пенсиям… В первую очередь надо работать над увеличением доходов населения!

Вопросы задавал
Александр КЛЯШТОРИН

Рационально и социально

Каждый третий профсоюзный санаторий КМВ — в числе лучших

Время показало, что профсоюзные санатории работают наиболее эффективно. Несмотря на то, что время отдыха по путевке сокращается, загрузка оздоровительных учреждений растет. Кроме того, профсоюзы выступали против курортного сбора, считая, что его введение — попытка переложить проблемы межбюджетных отношений на плечи и без того небогатого населения. А сейчас именно профсоюзные санатории аккуратней других отчисляют эти деньги в бюджеты. При этом профсоюзы добровольно берут на себя социальные функции властей. Но никак не могут дождаться встречных шагов государства. Обо всем этом «Профсоюзному журналу» рассказал генеральный директор ООО «Курортное управление (холдинг) г. Кисловодск», депутат думы Ставропольского края Николай МУРАШКО.

РАЗМЕРЫ КОМПЛЕКСА

Кавказские Минеральные Воды — это больше сотни здравниц. Значимая часть агломерации Кавминвод — санаторно-курортный комплекс профсоюзов, который объединяет 22 санаторно-курортных и лечебно-профилактических учреждения в четырех городах-курортах: Железноводске, Кисловодске, Ессентуках и Пятигорске.

Трудовой коллектив холдинга — больше 5000 человек, из них почти 2000 — медицинский персонал. Коечная емкость комплекса превышает 9000 мест. Так что результаты работы профсоюзных санаториев во многом влияют на макроэкономические показатели региона.

ЗАГРУЗКА

Впечатляет, что ежегодно профсоюзные здравницы в КМВ принимают на оздоровление более 160 тысяч человек. В том числе 12 тысяч детей и почти 37 тысяч льготников. 16 тысяч человек приезжают по программе «Профсоюзная путевка» — с 20-процентной скидкой для членов профсоюза и их семей.

В целом же средняя цена путевки в системе профсоюзных здравниц за прошлый год составила 2110 рублей за день — с комфортным проживанием, диетическим питанием и полноценным лечением. Это на 25%, дешевле, чем в среднем санаторная путевка в крае, которая, по данным Ставропольстата, стоила 2813 рублей. По сути,

Ежегодно в профсоюзных здравницах Кавминвод проходит конкурс на лучшую территорию. Вот такие виды открываются гостям санаториев имени Г. Анджиевского в Ессентуках и «Родник» в Пятигорске.

профсоюзные санатории стали самыми доступными здравницами среди самых качественных.

— С прошлого года у нас на 9% увеличилось количество отдыхающих. Безусловно, есть тенденция к сокращению сроков пребывания на курорте, тем не менее общая загрузка санаториев увеличилась, — объясняет гендиректор ООО «Курортное управление (холдинг) г. Кисловодск» **Николай Мурашко** (фото слева). — Рентабельность санаторно-курортного комплекса везде в мире невысока, у нас за прошлый год она составила 4% — это на уровне средней по России, притом что значительная доля услуг оказывается в сфере социального туризма и в целом комплекс ориентирован на массового потребителя в доступном ценовом сегменте.

КУРОРТНЫЙ СБОР И НАЛОГИ

Санаторный комплекс профсоюзов выполняет еще и немало социальных задач. С 1 мая прошлого года в стране начали собирать курортный сбор. Напомним, профсоюзы выступали против его введения. Но теперь именно профсоюзные здравницы стали наиболее ответственными операторами по взиманию и перечислению курортного сбора. В прошлом году, по официальным источникам, всего было собрано 185 млн рублей. И четверть этой суммы, 46,1 млн, поступила в бюджеты курортов от профсоюзных санаториев.

СПРАВКА

По недавно опубликованному рейтингу инвестиционной привлекательности «Топ-100 российских здравниц», который Ассоциация оздоровительного туризма составляет уже четвертый раз, в госреестре курортного фонда насчитывается больше 1700 здравниц. В сотню лучших попали 16 санаториев Ставропольского края, из них шесть — профсоюзные: «Виктория» и имени Анджиевского в Ессентуках, имени Лермонтова и «Родник» в Пятигорске, «Эльбрус» и «Дубрава» в Железноводске. То есть каждый третий профсоюзный санаторий региона попал в число лучших здравниц.

— Хочу заметить, что доля профсоюзных санаториев в коечной емкости всех операторов курортного сбора, включая гостиницы, всего 19%, — объясняет расклад Николай Анатольевич. — Но эксперимент показал, что именно у профсоюзных санаториев была наиболее высокая загрузка. За май — декабрь прошлого года загрузка санаториев профсоюзного комплекса в целом самая высокая — 67%. Ведомственные санатории показали по курортному сбору загрузку 50%, санатории иностранных государств — 61%, другие частные санатории — 47%, а гостиницы — всего 21%.

Все эти деньги направлены на содержание курортной инфраструктуры Кавказских Минеральных Вод.

При этом санаторно-курортный комплекс профсоюзов — один из самых крупных налогоплательщиков региона. Объем платежей организаций комплекса в бюджет и внебюджетные фонды за три последних года, по словам гендиректора, составил порядка 3 млрд рублей:

— Из них в федеральный бюджет направлено 500 млн рублей, в краевой бюджет — 800 млн, в местные бюджеты — 400 млн, во внебюджетные фонды — 1,3 млрд рублей. Эти средства идут на развитие социальной сферы Ставрополья.

ДОБРОВОЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Профсоюзы несут и добровольные расходы на поддержание инфраструктуры региона. За счет средств здравниц ФНПР содержатся 11 общекурортных питьевых бюветов, которые обеспечивают бесплатной минеральной водой жителей и гостей КМВ. Расходы на это в 2018 году достигли 40,6 млн рублей.

Кроме этого, рассказывает Николай Мурашко, профсоюзы помогли преобразить Курортный бульвар Кисловодска, излюбленное место прогулок жителей и гостей. Сегодня здесь идет ремонт знаменитых Октябрьских ванн, сооружается пандус для людей с ограниченными возможностями здоровья:

— Мы отремонтировали здесь комплекс исторических зданий, сохранив их неповторимый архитектурный стиль: ведь для нас очень важно сберечь культурное наследие России и облик городов-курортов. В Пятигорске, где реконструирован парк «Цветник», отремонтировали находящиеся здесь танцплощадку «Орел» и бювет для полоскания горла. А сейчас начали ремонт фасада кофейни Гукасова — это знаковый объект для столицы СКФО! Профсоюзы также помогают возродить традицию проведения курортных вечеров. Города КМВ хорошеют, становятся комфортнее, и профсоюзы вместе со всеми вносят достойный вклад в их дальнейшее развитие, поддерживают инициативы местных и краевых властей в этом направлении. Только в прошлом году через санаторно-курортный комплекс профсоюзов в общекурортную инфраструктуру вложили больше 100 млн рублей.

Помогают профсоюзные санатории не только своему региону. Сейчас профсоюзный санаторий «Пикет» единственный откликнулся на просьбу властей принять детей из Иркутской области, чьи семьи пострадали от наводнения. Первые две группы — 140 человек — уже прошли обследование и реабилитацию, недавно приняли третью группу детей — с ними также занимаются педагоги и психологи. В сентябре ждут еще юных гостей из Сибири.

РАЗВИТИЕ КОМПЛЕКСА

Однако в обновлении нуждаются не только окрестности, но и сам профсоюзный комплекс. А рентабельность, как уже упоминалось, невысока, причем часть прибыли расходуется на социальные программы.

— Безусловно, текущая инвестиционная составляющая не позволяет делать крупномасштабный ремонт, — констатирует Мурашко. — Тем не ме-

Профсоюзные санатории оснащены современным оборудованием, а прием отдыхающих ведут опытные специалисты. На фото внизу: одна из самых популярных процедур — соляная пещера.

нее количество денег, вложенных в модернизацию и ремонт основных средств, в обновление материально-технической базы, за 2018 год составило около 440 млн рублей, а за последние три года — 1,16 млрд.

Как пояснил гендиректор комплекса, централизованный фонд капремонта позволяет поддерживать работоспособность всех санаториев. В первую очередь внимание уделяется тем из них, которые выполняют важную социальную функцию — оздоравливают социально незащищенных россиян. В том числе речь идет и о путевках через фонды социального страхования, цена по контрактам с которыми значительно ниже рыночной, а значит, ложится дополнительным бременем на профсоюзы.

Недавно профсоюзы совместно с краевыми властями разработали программу ускоренной реконструкции и модернизации всех профсоюзных санаториев — на 12,3 млрд рублей.

— В послании Федеральному собранию от 1 марта 2018 года и в указе от 7 мая 2018 года № 204 президент поставил задачи по увеличению продолжительности здоровой, активной, полноценной жизни россиян до 80 и больше лет. В связи с этим фокус госу-

СПРАВКА

Санатории профсоюзов в комплексе имеют лицензии на 103 вида медицинской деятельности. Это сопоставимо с перечнем аналогичных услуг амбулаторно-поликлинического звена в практическом здравоохранении.

На базе многих профсоюзных санаториев коллективы разработали и внедрили уникальные лечебные программы, к примеру — «Реабилитация до и после эндопротезирования тазобедренного и коленного суставов» в санатории им. Лермонтова.

В Кисловодской бальнеогрязелечебнице функционирует единственный в Ставропольском крае пульмонологический центр.

Уникален Центр восстановительной медицины — санаторий «Лесная поляна», где накоплен многолетний опыт в области восстановительного и реабилитационного лечения (в том числе долечивания после стационаров кардиологических и спинальных больных). Спинальное отделение — единственное на Северном Кавказе принимает на лечение наиболее тяжелую категорию больных — с травматической болезнью спинного мозга.

В пятигорском профсоюзном санатории «Родник» действует отделение аллергологии-иммунологии, где трудятся два кандидата медицинских наук. Также это один из немногих санаториев, где полностью сохранили рентгенографическую службу, и все обследования можно пройти прямо на месте.

В железноводском санатории «30 лет Победы» действует Общекурортный урологический центр. На его базе проводят научные симпозиумы и конференции, а специалисты успешно сочетают инновационные лечебные методики с природными уникальными факторами курорта.

дарственной поддержки должен быть направлен на восстановление санаторно-курортной системы массового оздоровления и на так называемые «народные» санатории, предоставляющие услуги в доступном ценовом сегменте, — считает Николай Анатольевич.

Сейчас уже разработана дорожная карта поэтапной реновации профсоюзного санаторного комплекса. Цель — вывести на более современный уровень условия пребывания и оздоровления на курорте, одновременно сохранив доступность здравниц для россиян. То есть затраты на ремонт, что очень важно, не будут компенсироваться ростом стоимости путевок. Региональные власти тоже поддерживают этот проект, говорит Мурашко:

— Будут использованы механизмы, которые уже доказали свою эффективность, в частности на примере агропромышленного комплекса Ставрополья. Это субсидирование процентной ставки по кредитам, привлеченным на строительство, реконструкцию, модернизацию и ремонт основных средств санаторно-курортных организаций. Это возмещение части затрат, связанных с капитальным ремонтом, строительством и реконструкцией санаторно-курортных объектов. А также — возмещение части затрат на приобретение оборудования и лизинговых платежей за высокотехнологичное оборудование в санаторно-курортных организациях.

НЕОБХОДИМА ПОМОЩЬ ГОСУДАРСТВА

Николай Анатольевич полагает, что государство недостаточно внимательно к оздоровлению людей:

— Медицина получила хороший импульс в развитии благодаря широким государственным программам финансирования. В то же время массовой профилактике заболеваний и медицинской реабилитации уделили существенно меньше внимания… А ведь предотвращать заболевания выгоднее, чем их лечить. Учитывая высокую капиталоемкость и текущую рентабельность санаторно-курортных учреждений, для достижения высокого уровня оздоровления необходима государственная поддержка.

Недавно в рамках исполнения перечня поручений главы государства по вопросам санаторно-курортного лечения ФНПР предложила принять госпрограмму поддержки санаторно-курортных организаций. Предложенная программа включает субсидирование процентной ставки по кредитам на реконструкцию, модернизацию и обновление материальной базы санаторных объектов, субсидирование части затрат, ряд других мер поддержки. Но пока что никакой господдержки профсоюзные здравицы не получают и работают на условиях общей системы налогообложения.

Казалось бы, последние инициативы государства должны были бы помочь курортному комплексу. Недавно, с начала это года, в Налоговый кодекс РФ внесли поправки, которые позволяют работодателям деньги, потраченные на оплату отдыха и санаторно-курортного лечения сотрудников, не облагать налогом на прибыль. На деле же, говорит Мурашко, санаториям это никак не помогло:

— В принятой редакции применение льготы дополнено оговоркой, что работодатель должен заключить договор о реализации турпродукта с туроператором или турагентом. Санаторно-курортные организации не наделили такими правами. И выходит, что достигнутая налоговая экономия практически в полном объеме выплачивается посреднику. Размер комиссии в среднем составляет 10–15%, притом что рентабельность санаторно-курортных учреждений всего 4–5%!

По мнению гендиректора, туроператоры и турагенты теперь поставлены в более выгодное положение, чем санатории, которые непосредственно оказывают услуги и несут полную ответственность за их качество. Это несправедливо.

— В думе Ставропольского края, — говорит Николай Мурашко, являющийся также депутатом этой думы, — мы работаем над поправками: включить в перечень расходов на

Коллективы здравниц ФНПР бережно чтут традиции. На фото — подготовка к параду Победы. Ессентуки, 2018 год.

оплату труда, учитываемых при исчислении налога на прибыль организации, расходов на санаторно-курортное лечение сотрудников при заключении договоров напрямую с санаторно-курортными организациями.

ОТЗЫВЫ ОТДЫХАЮЩИХ

Екатерина ТЮПИНА, из Белгородской области, трудится на одном из крупнейших в стране горно-обогатительных комбинатов:

— По профсоюзной путевке отдыхаю не первый раз. Скидка внушительная, большая экономия для семейного бюджета, тем более что еду в санатории не одна, а с семьей. В прошлом году выбрали Железноводск, санаторий ФНПР «Здоровье». Остались довольны: центр города, прекрасное питание, диетическое, но при этом все очень вкусно. Утро начинали с фирменного овсяного отвара, а потом кислородный коктейль — бодрость на весь день! Еще отмечу набор медицинских процедур, а опытные медики каждому гостю предлагают индивидуальную программу оздоровления. Сыну особенно понравился открытый бассейн — в летнюю жару ничего лучше и представить нельзя!

Александр Петрович из г. Изобильный (Ставропольский край) и Евгений Генрихович (Тула), пациенты с ограниченными возможностями здоровья:

— Отдыхаем по социальной путевке в пятигорском Центре восстановительного лечения — санатории ФНПР «Лесная поляна». Нравится удобное расположение: рядом лес, горы, свежий воздух и красивые виды, а с другой стороны — выход в город. Отдельное спасибо врачам, которые в буквальном смысле слова ставят на ноги, помогают пройти реабилитацию после тяжелых травм позвоночника и операций на сердце. Многие программы здесь уникальны, у врачей — ученые степени, дипломы престижных конкурсов и научных форумов. Отношение персонала очень доброжелательное, нас ежечасно окружают заботой. А какие вечера устраивают! Спортивные состязания, концерты, викторины, дегустации местных блюд, капустники... Здесь лечат не только тело, но и душу!

Марины — две подруги из Санкт-Петербурга:

— По профсоюзной путевке ездили много раз, это ощутимая экономия. Приехали в этом году в профсоюзный санаторий «Нарзан». У него удивительная история. Он находится в самом центре, возле курортного парка, в здании одной из старейших в Кисловодске гостиниц. Здесь почти сто лет назад останавливались Владимир Маяковский, Сергей Есенин с Айседорой Дункан. Сегодня это популярная здравница — мы здесь встретили людей со всей страны. Очень нравится место. Каждый день гуляем по Курортному бульвару, любуемся новым светомузыкальным фонтаном. Поразили перемены в санатории: обновилась столовая, много молодежи в коллективе, при этом список лечебных процедур по-прежнему внушительный.

Галина Шилова, (г. Волгоград):

— Решили воспользоваться преимуществами профсоюзной путевки. Отдыхаем в ессентукском санатории «Виктория» уже второй раз. Кстати, в прошлом году была специальная акция, когда скидка для членов профсоюза достигала 27%! Это большое подспорье для тех, кто хочет поддержать свое здоровье. Тем более что в ессентукском клиническом санатории «Виктория» для этого создали все условия: без преувеличения его можно назвать медицинским центром. Здесь есть и своя лаборатория, и настоящий спа-комплекс, и даже Центр слуха и речи. А территория — рай на земле! У «Виктории» огромный собственный парк — с водопадом, скульптурами, японским садом. Да еще крупнейший в Европе питьевой бювет, который вошел в книгу рекордов Гиннесса. Здесь мы одновременно пьем целебную минералку и слушаем концерты. Селфи хочется делать на каждом шагу!

Татьяна Николаевна, (г. Тюмень):

— Санаторий «Дубрава» в Железноводске очень мне нравится. Приемлемые цены, отличный сервис. Приезжаю каждый год. Привлекает высокое качество и большое количество лечебных процедур: соляная пещера, массаж, гидроминеральные ванны, грязевые орошения, физиотерапия, специальная диета. А еще — удобное расположение, собственный просторный бювет с разными типами минеральной воды. Ну и по вечерам — великолепные концертные программы: то праздник Нептуна, то выставка ретро-автомобилей, то пенная вечеринка, то викторины с призами.

Полина САМОЙЛОВА

«Некрасовский характер» с профсоюзной поддержкой

Такое сочетание помогло руководителю самореализоваться в профессии и общественной деятельности

Директор строительно-монтажного управления и председатель территориального объединения работодателей... На таких должностях сразу видится мужчина, сильный и деловой. В Любинском районе Омской области обе эти главные роли достались Клавдии РЕШЕТНЁВОЙ.

Сам по себе факт, что женщина возглавляет предприятие и общественную организацию, сегодня вряд ли кого-то удивит. Но вот если учесть их специфику... В ООО «СМУ “Любинское”» **Клавдию Решетневу** окружают преимущественно мужчины, а при решении вопросов, связанных с деятельностью объединения работодателей, приходится иметь дело в основном с руководителями — лидерами по натуре. И она справляется, причем весьма достойно. Характер сдаваться не позволяет — в районе ее называют «некрасовской женщиной». Но дело не только в силе воли и целеустремленности: как признается Клавдия Васильевна, сотрудничество с профсоюзной стороной и на своем предприятии, и в системе соцпартнерства на муниципальном уровне неоднократно помогало ей «разруливать» самые разные, порой очень сложные, ситуации...

ОТ БУМАЖНОЙ РАБОТЫ — К РУКОВОДСТВУ КОЛЛЕКТИВОМ

Родному строительно-монтажному управлению Клавдия Решетнева посвятила 33 года. Начинала простым бухгалтером, потом стала главбухом, а десять лет назад возглавила предприятие. Тогда СМУ внезапно осталось без руководителя, и назначение директором (а сначала — исполняющим обязанности) было для Клавдии Васильевны неожиданным, вливаться в работу пришлось быстро, времени на раскачку не было.

— Из бухгалтера в директора — перевоплощение не из простых, — вспоминает Клавдия Васильевна. — Раньше только бумажной работой занималась, дебет с кредитом сводила, а здесь совсем другая ответственность. Нужно было организовывать процесс строительства, закупать материалы и, главное, руководить людьми, ставить им конкретные задачи и добиваться исполнения. Первым серьезным испытанием в должности директора стало строительство домов на улице Лазо, одной из основных в райцентре. Волновалась, конечно, сильно поначалу. Но я отношусь к людям старой закалки, а в моей профессии и общественной деятельности, считаю, это отнюдь не недостаток. Если сказали: «Надо», отвечаю: «Есть!» Что-то подсказали коллеги, руководители других строительных организаций, что-то пришло с личным опытом, в общем, удалось войти в колею. Самое важное, что получилось наладить дисциплину в коллективе, и в этом ключевую роль сыграло взаимодействие с профсоюзным комитетом. У нас коллектив стабильный и работоспособный — и во многом благодаря тому, что каждый работник чувствует себя защищенным. Вместе с председателем профкома **Олегом Мазиным** мы решаем, какие формы поддержки включить в колдоговор.

Сейчас в районе действует пять строительных организаций, и только в одной из них у руля женщина. Но

Директор ООО «СМУ “Любинское”» и председатель территориального объединения работодателей Клавдия Решетнева.

это не мешает СМУ «Любинское» выдерживать конкуренцию, участвовать в различных региональных и федеральных программах, сохранять репутацию надежного и социально ориентированного предприятия. За качественное выполнение работ по возведению и ремонту жилых домов, школ, детских садов, фельдшерско-акушерских пунктов и других объектов социальной сферы, по благоустройству сельских территорий предприятие ежегодно получает награды от администрации района и не только. Вот и недавно, в канун профессионального праздника — Дня строителя, поощрение получили директор и ряд работников. В числе наград Клавдии Решетневой — почетная грамота правительства Омской области.

Председатель профкома ООО «СМУ “Любинское”» Олег Мазин.

Многие работники СМУ «Любинское» трудятся здесь уже долгие годы, есть среди них и представители династий строительной отрасли. К таковым, в частности, относится профлидер Олег Мазин, возглавляющий бригаду строителей. Важность преемственности поколений директор и председатель профкома демонстрируют на личном примере. Сын Клавдии Васильевны, **Дмитрий Решетнев**, работает на предприятии главным инженером. А Олег Мазин навыки строительного мастерства прививает старшему сыну, который учится в техникуме и во время летних каникул трудится в бригаде отца. Привлечение и закрепление кадров — одна из приоритетных задач, общих для руководителя и профкома.

ПРОФКОМ — ПЕРВАЯ ИНСТАНЦИЯ

— Постоянно способствуем тому, чтобы наши работники совершенствовались в профессии, повышали квалификацию, отправляем учиться, сохраняя рабочее место, — продолжает Клавдия Решетнева. — Ну и, конечно, стремимся делать досуг молодежи интересным. От спортивных и творческих мероприятий, проводимых в районе, никогда не остаемся в стороне. Профориентационную работу ведем. В районе практикуются встречи старшеклассников с представителями разных профессий — мы обязательно участвуем, представляем нашу строительную отрасль. Благодаря профкому я всегда в курсе тех или иных личных обстоятельств, складывающихся у сотрудников, — это тоже важно, нужно знать, кому и как помочь. Недавно, например, очень поддержали работающего у нас

Заседание районной трехсторонней комиссии.
На фото слева: работодатели участвуют в семинарах, проводимых Координационным советом профорганизаций.

главу многодетной семьи. Вместе с профактивом добились предоставления ему федеральной субсидии на строительство собственного дома в размере 1,3 млн рублей. Далось это нелегко, пришлось обращаться в разные ведомства, собрать массу документов, но результат того стоил.

Отношение Клавдии Васильевны к профсоюзам сформировалось десятки лет назад. И хотя многое с тех пор изменилось в их статусе и функциях, профком на любом предприятии, по ее мнению, звено незаменимое.

— Считаю, что вокруг него должна вращаться вся жизнь коллектива, — выражает свою точку зрения Решетнева.

Какие бы ни возникли проблемы, совместно с профсоюзной стороной они решаются быстрее и проще, к обоюдной пользе и работников, и руководителя. Раньше, в доперестроечные времена, профком был первой инстанцией, куда обращался работник по любому вопросу. Так происходит и сейчас — там, где профорганизации сильные и дееспособные.

— Как председатель территориального объединения работодателей я знакома и с иными ситуациями, — продолжает Клавдия Васильевна. — Бывает, работник столкнулся с какой-то несправедливостью и сразу спешит с жалобами в разные контрольно-надзорные органы, включая прокуратуру. Причем случается, что с юридической точки зрения он сам неправ, и это можно было бы выяснить на месте, не вынося сор из избы, не отнимая времени у других людей. Ведь если обратиться к грамотным профактивистам, они проконсультируют по правовым вопросам или обозначат порядок дальнейших действий. Убеждена, что в организациях, где есть крепкая первичка, всегда легче избежать раздрая в коллективе, добиться порядка, дисциплины и, соответственно, хорошего производственного результата. Это один из моих главных аргументов в диалоге с работодателями, которых пытаюсь простимулировать вступить в наше объединение или создать профорганизацию. Хочу, чтобы они понимали: сотрудничество с профсоюзной стороной — это современно, эффективно, перспективно.

С ОПОРОЙ НА СОЦПАРТНЕРСТВО

Председателем территориального объединения работодателей Любинского района Клавдию Решетневу избрали в 2016 году. Сориентироваться в особенностях трехстороннего сотрудничества тоже было нелегко. Но тут с соцпартнерами очень повезло: их опыт и знания помогли освоиться в новой общественной ипостаси.

— Очень благодарна заместителю главы администрации района **Екатерине Алексеевне Кириенко**, председателю нашей территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и **Вере Викторовне Ражевой**, возглавляющей координационный совет профорганизаций. Прочные традиции социального партнерства в Любинском районе сложились давно, и на них я могла опереться. Администрация с пониманием относится к актуальным проблемам работодателей. Богата и ее практика сотрудничества с профсоюзной стороной. Вообще же в самой администрации

На фото справа: представители трех сторон соцпартнерства — Вера Ражева, Екатерина Кириенко и Клавдия Решетнева.

действует одна из самых сильных профорганизаций в районе (почти со стопроцентным профчленством), она всегда на виду — именно профком здесь организует участие коллектива в первомайских акциях, субботниках. А инициатором создания этой первички был сам глава района **Абай Курмашович Ракимжанов**, заинтересованный в работе сплоченной команды. Так что администрация как бы задает нам, руководителям предприятий, тон в правильном построении взаимоотношений с профорганами. Очень много полезной информации для работодателей, особенно в части трудового законодательства, содержат организуемые районным координационным советом профорганизаций семинары, где часто выступают специалисты Федерации омских профсоюзов. Представители нашего объединения эти семинары не пропускают.

В объединение работодателей Любинского района входит 79 организаций с численностью больше 15 работников в каждой. В 94,3% этих организаций заключены коллективные договоры. При содействии сторон соцпартнерства Решетнева старается искать резервы для расширения объединения. Одно из серьезных препятствий — нежелание заморачиваться по поводу вступления в его ряды, высказываемое руководителями малочисленных организаций (в частности, из сферы индивидуального предпринимательства), коих в районе большое количество.

— И зря, — анализирует председатель. — Работа в системе соцпартнерства помогает работодателям не допустить многих неприятностей. Законы для всех едины, независимо от формы собственности и численности работающих. Совместно с органами муниципальной власти и координационным советом профорганизаций района ведем мониторинг ситуации, связанной с задолженностью по зарплате, налоговым отчислениям, спецоценкой условий труда. Боремся с «серыми» зарплатами. Эти вопросы становятся главными на заседаниях районной трехсторонней комиссии. Отчитываются здесь и работодатели, и главы сельских поселений. Порой приходится включать всю свою настойчивость, убеждая руководителей предприятий, указывая им на необходимость выполнения тех или иных требований трудового законодательства. Это выгодно им самим.

Решетнева продолжает рассказ:

— Наша цель — не уличить в чем-то, а помочь предотвратить нарушения и, соответственно, избежать штрафных санкций. О результативности совместной работы говорит статистика. Значительно снизился уровень неформальной занятости, во многих случаях удалось перевести ее на легитимную основу. Ощутимо возросло число рабочих мест, прошедших СОУТ. Кропотливую работу мы провели по подготовке проекта очередного районного трехстороннего соглашения о социальном партнерстве, которое подписали в начале года. В него внесены все необходимые изменения, связанные с законодательными новшествами. Свои соглашения заключаются и на уровне сельских поселений. Еще один показатель эффективности трехстороннего сотрудничества — тот факт, что по итогам проводимой региональным Минтрудсоцразвития рейтинговой оценки развития системы соцпартнерства на муниципальном уровне в IV квартале 2018 года Любинский

район занял первое место, шагнув на много позиций вперед. И отмечу, что в числе критериев, повлиявших на достижение прогресса, было включение нескольких новых организаций в состав территориального объединения работодателей…

Сейчас Клавдия Решетнева — еще и член Общественного совета при администрации района. Опыт этого общественного совета, кстати, изучался Общественной палатой Омской области. Входит Решетнева и в Совет женщин Любинского района, на счету которого немало добрых дел. Перед 1 сентября, например, многодетным мамам или находящимся в трудной материальной ситуации оказывается помощь в подготовке ребятишек к школе.

Сейчас наша собеседница не представляет себя без общественной работы, которая человеку энергичному и неравнодушному дает возможность самореализоваться. И раскрыть в себе этот потенциал, как отмечает сама Клавдия Васильевна, она смогла благодаря постоянному взаимодействию с профсоюзами.

Елена ГЕНЕРАЛОВА

Глава района Абай Ракимжанов награждает Клавдию Решетневу в День строителя. 2019 год.

□□□□: Pacific Press / Zuma / □□□□

Кто придет на бхатта?

Пакистан: профсоюзы, шариат и кабальный труд

Пакистан иногда называют «Сердцем Азии» — и одной из сложнейших стран региона. Одним краем он стоит на Индийском субконтиненте, другим — в Центральной Азии, третьим — на Ближнем Востоке. Британское правовое наследие соседствует там с шариатскими нормами, современные отрасли экономики — с кустарными производствами, на которых до сих пор употребляется де-факто рабский труд. Неудивительно, что ситуация с профсоюзами в Пакистане непростая: они немногочисленны, и целые отрасли экономики остаются для профсоюзов труднодоступны. И все же рабочее движение в Пакистане старше самой страны, по мировым меркам весьма молодой.

Что такое Исламская Республика Пакистан, именем которой западные министерства иностранных дел до сих пор иногда пугают своих граждан? Разноязыкая, многокультурная страна, вдобавок еще и одна из самых густонаселенных (в относительно небольшом Пакистане живет свыше 200 млн человек — а это в два с лишним раза больше, чем в сопоставимой по площади Турции, и пятый в мире показатель по численности).

Страна и впрямь противоречивая и непростая. На территории западного соседа современной Индии находятся одни из древнейших очагов цивилизации на Земле — древние города долины Инда: Хараппа и Мохенджо-Даро. Но сам Пакистан, несмотря на свою бурную и пеструю историю, — молодое государство, появившееся на свет лишь в 1947 году, после раздела бывшей Британской Индии.

Пакистан — член ядерного клуба и одновременно страна, далекая от политической стабильности. Исламистское движение «Талибан» вольготно чувствует себя в горах Вазиристана, рядом с афганской границей. В 2000-х страну накрыла волна террора, которая ныне схлынула, но до сих пор определяет образ Пакистана в сознании иностранцев. То и дело грозит обострениями и тлеющий конфликт с Индией, такой же ядерной державой, вокруг спорного мусульманского региона Джамму и Кашмир.

К тому же Пакистан — и один из мировых аутсайдеров по уровню жизни населения: каждый третий-четвертый — за чертой бедности, а в сельской местности наименее развитых провинций этот показатель может достигать 60–70%.

Неудивительно, что профсоюзам и гражданским активистам Пакистана до сих пор приходится решать задачи, которые в странах «первого мира» были решены десятилетия, если не столетия, назад.

Совокупная численность пакистанских профсоюзов — чуть меньше 2 млн человек. Это может показаться крупной цифрой, но на деле речь идет лишь о 3% общего числа работников страны. Неудивительно: крупная промышленность и те секторы экономики, которые в большинстве стран являются основой и опорой национального профдвижения, в Пакистане дают лишь небольшую часть рабочих мест. Потому что это страна аграрного сектора, небольших производств и неформальной занятости, то есть сплошная «зона рискованного органайзинга». И все же профсоюзы — неотъемлемая часть истории государства Пакистан с самого момента его основания.

ОТЕЦ НАЦИИ — ПРОФЛИДЕР

Нынешний Пакистан, как и Индия, и Бангладеш (до 1971 года — Восточный Пакистан), и Мьянма, до 1947 года входил в состав индийских владений и зависимых территорий британской короны, или, как тогда говорили, «Британского Раджа».

Религиозный состав Британской Индии был всегда пестр. На территории современного Пакистана — а это вся нижняя часть долины Инда, страна белуджей на западе и населенные пуштунами горные провинции на афганской границе — традиционно преобладал ислам. Религия пророка Мухаммеда впервые пришла на эту территорию больше тысячи лет назад, а окончательно укрепилась после завоевания Индийского субконтинента в XVI веке потомками Тамерлана, Великими Моголами.

Религиозный вопрос всегда играл важную роль в жизни сообществ Британской Индии. В том числе тогда, когда в конце XIX века там началось становление национальных политических и общественных сил. И особенно тогда, когда в первой четверти XX века в Индии разрослось движение за самоопределение. В противовес движению сопротивления индуистского большинства в Радже стали формироваться мусульманские партии и движения…

В те времена в Радже нарастало не только политическое, но и профсоюзное движение. В 1920 году рабочие организации Британской Индии создали единый центр — **Всеиндийский конгресс профсоюзов, AITUC**. Шестью годами позже власти впервые издали Акт о профсоюзах, описывавший порядок создания и легализации профессиональных организаций — и в целом впервые на полуострове создававший основы для их законной деятельности.

За год до этого, в 1925 году, секретарем одной из национальных профорганизаций, Всеиндийского

□□□□: Zuma / □□□□

союза почтовых служащих, был избран юрист **Мухаммад Али Джинна**. Уроженец Карачи, мусульманин, выходец из народа гуджарат, Джинна стал одним из первых известных мусульман-адвокатов Индостана. Он прославился как известный борец за политические права мусульманской общины, но также занимался проблемами трудового законодательства, среди прочего участвовал и в разработке индийского Акта о профсоюзах.

Позже именно Джинна станет главным проводником идеи, что после освобождения от британского колониального правления мусульмане северо-запада Индии и Бенгалии должны получить собственное независимое государство. В 1947 году Британия оставит свои индостанские владения, на территории которых будет создано два государства: Индийский союз (позже — Республика Индия) и Пакистан (в переводе с языка урду — «Земля Чистых»), поначалу включавший в себя в качестве эксклава и Восточную Бенгалию — нынешний Бангладеш (тогда — провинция Восточный Пакистан).

Мухаммад Али Джинна станет первым главой молодого государства, хотя в 1948 году умрет, едва увидев исполнение своей мечты. В том же году, кстати, умер и лидер индийского национального движения **Махатма Ганди**, бывший, напротив, ярым противником деления Индии.

В любом случае не всякое государство может похвастаться тем, что его отцом был профсоюзный лидер…

В ЭРУ НЕЗАВИСИМОСТИ

Новообразованному государству достались отрасли, где немногочисленные профсоюзы успели набрать большую силу: портовые службы Карачи, одного из крупнейших городов страны, железные дороги, некоторое

Профсоюзные активисты — участники первомайского шествия в городе Кветта, 2014 год.

количество промышленных производств…

Вскоре после обретения независимости в Пакистане появляются два национальных профсоюзных центра: **Пакистанская федерация профсоюзов и Всепакистанская федерация труда, APFOL** (позже — **Всепакистанская конфедерация труда, APCOL**). Эти две структуры были «наследницами» основных центров, действовавших в Британской Индии на момент ее

Профсоюзы Пакистана: страницы истории

ПАКИСТАНСКИЙ ШЕСТЬДЕСЯТ ВОСЬМОЙ

Национальные протесты, 1968–1969 гг.

Массовые протесты против политического и социального курса Айюб Хана разразились в Пакистане в 1968–1969 годах, в преддверии очередных президентских и парламентских выборов.

Несмотря на определенные успехи «десятилетия развития», против режима сплотились самые разные силы. Средний класс и студентов беспокоило сворачивание демократических институтов. Рабочие были недовольны социальной политикой режима, выросшим уровнем бедности и отсутствием гарантий профсоюзной деятельности. Имущих раздражали военные во власти, и даже в самой военной верхушке оказалось немало оппозиционно настроенных людей.

Катализатором протеста стали и экономические трудности, обрушившиеся на Пакистан после дорогостоящей и не слишком удачной войны 1965 года с Индией за спорный регион Кашмир.

Рабочие и студенческие забастовки начались в разных частях страны. Общее количество участников протестного движения оценивают в 10–15 млн человек. В столкновениях демонстрантов с силовиками погибли сотни протестующих (считая и Восточный Пакистан).

В 1969 году протесты и забастовки окончательно парализовали страну. 25 марта 1969 года Айюб Хан под давлением военного окружения подал в отставку.

Студенческие протесты в Карачи, январь 1969 года.

□□□□: PPI / Zuma / □□□□

распада: Всеиндийского конгресса профсоюзов, где большую долю составляли коммунисты, и «реформистской» Индийской федерации труда.

Пакистанская федерация профсоюзов, связанная, как и ее индийская организация-предшественница, с коммунистами, впрочем, надолго сошла со сцены после того, как в 1954 году в стране была официально запрещена деятельность компартии. Восстановиться организация сможет лишь в семидесятые, на волне социалистических преобразований и общего подъема рабочего движения.

Но в начальный период истории страны ни та, ни другая профструктура не могли похвастаться особой мощью. Обе федерации совокупно представляли около сотни тысяч человек. Закон молодой страны не требовал от работодателей признавать профсоюзы как сторону для переговоров, и рабочим организациям приходилось неоднократно сталкиваться с игнорированием их как частными работодателями, так и бюрократией в руководстве государственных предприятий…

В 1958 году в Пакистане в результате военного переворота пришел к власти главнокомандующий вооруженными силами страны **Мухаммед Айюб Хан**. Его режим запомнился пакистанцам одновременно и бурным ростом промышленных производств и энергетики за счет привлечения западных инвестиций и политики свободного рынка, и притеснением гражданских свобод пакистанцев. Кроме того, во время реформ Айюб Хана резко увеличилась и без того бездонная пропасть между богатейшими и беднейшими пакистанцами. Львиная доля промышленности страны оказалась сосредоточена в руках двух десятков кланов.

В итоге «десятилетие развития» закончилось полномасштабным политическим кризисом, в результате которого Айюб Хан потерял власть.

Новая глава истории Пакистана началась в семидесятые, но перемены стартовали с кровавой войны за отделение Восточного Пакистана, то есть Бангладеш, в 1971 году. В Западном Пакистане премьер-министром стал **Зульфикар Али Бхутто**, сделавший своим лозунгом триаду «ислам, демократия, социализм».

Именно при Бхутто Пакистан был официально провозглашен «исламской республикой», каковой является и по сей день. Параллельно в стране была объявлена национализация крупных предприятий тяжелой промышленности и банковской системы, началась масштабная аграрная реформа.

Во время правления Бхутто профсоюзы стали расти как на дрожжах. Почти одновременно с его приходом к власти по всей стране началось и движение за усиление рабочего контроля на производстве; собственники больше не рисковали не признавать профсоюзы. Цифры говорят сами за себя: если в конце шестидесятых в Пакистане было около 350 тысяч членов профсоюзов, то к концу семидесятых годов их число достигло примерно 1 млн человек.

Резко, с 700 до 6500, выросло количество и самих профсоюзов. Профсоюзное движение оставалось, несмотря ни на что, дробным, а в центральных организациях нередки были расколы. Множественность национальных профобъединений в Пакистане сохраняется и по сей день.

СОВРЕМЕННОСТЬ

Зульфикара Бхутто свергли и казнили в 1977 году. С тех пор военные перевороты в Пакистане про-

Забрасывание тапками и последующее сожжение чучела министра финансов страны — наилучшая демонстрация отношения рабочих к утвержденному бюджету страны.
Лахор, июнь 2014 года.

исходили еще не раз. В восьмидесятых, во время правления генерала **Мухаммеда Зия-уль-Хака**, в стране началась резкая исламизация общественной жизни, и в том числе правовой сферы. Пакистанское право, прежде базировавшееся на англосаксонской системе, было в значительной мере переведено на шариатские рельсы. В сотни раз выросло количество смертных казней (например, одно из преступлений, за которые в современном Пакистане положена «высшая мера», — богохульство).

В девяностые страна пережила и волну приватизации, а с ней и упадок промышленности. В 1991 году на промышленных предприятиях Пакистана было занято около 90 тысяч человек, а уже к началу двухтысячных — лишь около 30 тысяч.

Это способствовало и общему упадку профсоюзного движения, хотя уже с 2000-х годов тенденция, кажется, переломилась — численность рабочих организаций постепенно растет.

Кто представляет рабочих Пакистана в наше время?

Самая крупная структура — основанная в 2005 году **Федерация рабочих Пакистана, PWF**. Она образовалась в результате слияния трех национальных федераций, одной из которых была уже известная нам APFOL — старейший профсоюз страны. По данным Национальной комиссии по трудовым отношениям Пакистана (NIRC), организация объединяет около полумиллиона человек — это с большим отрывом самый мощный профцентр страны. PWF считается независимым профцентром и не ассоциирует себя с конкретными политическими силами.

Второй по численности центр — зарегистрированная в 2003 году **Объединенная федерация труда** (**MFT**, Mutahida Federation of Labour), которая образовалась в 1988 году в результате слияния нескольких региональных союзов. Ее членские

Профсоюзы Пакистана: страницы истории

ЗАБАСТОВКА РАБОЧИХ БХАТТА

Апрель 2006 г.

Массовые демонстрации рабочих с требованием улучшить ситуацию с оплатой труда и правами рабочих кирпичных заводов, полностью ликвидировать систему «пешги» и наказать владельцев, продолжающих ее практиковать, начались в апреле 2006 года в регионах Пенджаб и Синд и переросли в бессрочную забастовку.

7 апреля в Лахоре, центре провинции Пенджаб, протестное шествие собрало 5 тысяч человек. Несмотря на попытки силовиков запретить протест, демонстрация состоялась. Координировал акцию профсоюз, организующий рабочих на бхатта, — Пакистанский союз рабочих кирпичных производств (Pakistan Bhatta Mazdoor Union)

18 апреля в нескольких регионах начались массовые забастовки рабочих бхатта, полностью встало кирпичное производство в окрестностях первой столицы страны Равалпинди (Пенджаб). Акция сопровождалась запугиванием активистов и вспышками насилия со стороны хозяев заводов, однако продолжилась 9 дней. И была прекращена 27 апреля — после того как в ряде местностей владельцы заводов пообещали не возвращаться к практике «пешги» и договорились повысить примерно на треть расценки за норму выработки кирпичей.

□□□□: Rana Sajid Hussain / Zuma / □□□□

Борьба работников кирпичных заводов за свои права продолжается и по сей день, только требования уже другие — например, восьмичасовой рабочий день.
На фото: участница сидячей забастовки в Лахоре, октябрь 2017 года.

□□□□: PPI / Zuma / □□□□

ЖИЗНЬ И СМЕРТЬ ИКБАЛЯ МАСИХА

Сделать проблему рабства в современном Пакистане достоянием мировой общественности в начале 1990-х годов помог подросток.

Десятилетний **Икбаль Масих**, уроженец маленького городка близ Лахора, был одним из многочисленных спасенных Фронтом освобождения от кабального труда. Икбаль стал медийным лицом международной кампании против современных форм рабства в Пакистане и Индии, где существуют схожие кабальные практики.

Мать Икбаля отдала сына владельцу ковроткацкой фабрики в окрестностях Лахора в расплату за небольшую сумму (около 100 долларов), необходимую ей на лечение. В кабале мальчик провел около четырех лет, работая по 12 часов за 3 цента в день; вся эта сумма, естественно, не покрывала растущий долг матери. Икбаль пытался бежать с фабрики и просить помощи в полиции, но полицейские… вернули его владельцу фабрики.

Второй побег оказался удачнее: Икбалю смог помочь Фронт освобождения от кабального труда. Икбаль Масих стал активистом борьбы за запрет долговой кабалы и успел рассказать о проблеме «пешги» широкой аудитории на Западе. Благодаря Масиху активистам удалось спасти из кабалы до 3 тысяч детей.

В 1995 году, незадолго до своего тринадцатилетия, Икбаль Масих был застрелен неизвестными. Убийство так и не было раскрыто.

организации особенно активны в добывающей промышленности и машиностроении.

Если первые два объединения предпочитают дистанцироваться от политических сил, то третий по величине профцентр Пакистана — **Национальная федерация труда, NLF**, — выступает за шариатские принципы социальной справедливости и де-факто является трудовым крылом исламистской партии Джамаат-и-ислами. Впрочем, и MFT, и NLF совокупно не имеют и двухсот тысяч членов.

Помимо трех крупнейших в Пакистане существует еще 12 (!) национальных федераций разного масштаба.

КАК ЗАЩИТИТЬ ЖЕНЩИНУ

Пакистанские профсоюзы совокупно представляют очень небольшую часть работников страны. И, несмотря на обилие женщин на разных производствах, профсоюзы страны остаются во многом «мужскими» организациями.

□□□□: Zuma / □□□□

Пакистанское ноу-хау — вовлекать в профсоюз не только работающих женщин, но и мужчин — членов их семей. На фото — участники шествия 8 Марта в Лахоре, 2014 год. На фото слева — борьба Икбаля Масиха послужила примером для подрастающего поколения страны. Юные участники первомайской демонстрации несут не только серп и молот, но и кирпич, что неудивительно, учитывая местные реалии.

Есть, конечно, и исключения. Так, сильное «женское крыло» есть в основанной в 1988 году **Всепакистанской профсоюзной федерации, APTUF**. Среди прочего она занимается организацией низкоквалифицированных рабочих в кустарных отраслях и небольших производствах, в частности на многочисленных кирпичных заводиках (производство кирпичей дает до 3% пакистанского ВВП).

Проблема же состоит в том, что традиционные общественные нормы часто не дают женщинам публично заниматься борьбой за свои права. Один из выходов, которые нашли профсоюзные организации, — привлекать в ряды профсоюза не только работниц, но и мужчин — членов их семей, которые бы могли выступать в защиту прав сестер, матерей и жен.

В сельском хозяйстве совокупно трудится почти половина работающих пакистанцев, но эту отрасль пакистанский закон не относит к тем, где разрешено создание профессиональных организаций. Профсоюзы сельхозработников, естественно, возникают, но они по-прежнему не слишком многочисленны.

Если взглянуть на статистику, выяснится, что большая часть всех членов профсоюзов в Пакистане — работники формального сектора экономики. Но даже если не брать сельское хозяйство, 73% жителей страны заняты «в серую» — в упомянутых кустарных производствах, мелкой торговле, строительстве и т. д.

РАБСТВО И ДРУГИЕ РЕАЛИИ

Что происходит в этой серой зоне? Одна из тем, регулярно всплывающая в мировых СМИ, — традиционные формы долговой кабалы, в которую нищета загнала несколько миллионов (!) пакистанцев.

В Пакистане широко распространена патерналистская система «пешги»: бедняку предоставляется ссуда в обмен на обещание отработать долг. В ловушку попасть просто: в процессе отработки полностью зависящий от «благодетеля» работник вынужден брать новые ссуды. Львиная доля кабальных работников неграмотна, что дает собственникам безграничные возможности для обмана. В итоге многие кабальные работники оказываются в пожизненном рабстве. Известны случаи пыток, изнасилований и даже убийств таких работников…

Кабальный труд традиционно был распространен в рыбной ловле, на мелких мануфактурах, в сельском хозяйстве и, конечно, на «бхатта» — так на языке урду называются упоминавшиеся выше кирпичные заводики, которыми густо усажена сельская местность, в том числе окрестности крупных городов вроде Лахора и Хайдарабада.

В последние десятилетия под давлением активистов правительство запретило практику «пешги» и установило минимальные размеры оплаты

□□□□: Zuma / □□□□

Как и везде в мире, работникам в Пакистане иногда приходится отстаивать свое право на объединение. На фото: акция против давления на профсоюз на автомобильных предприятиях местного автомобильного концерна Atlas Honda, май 2016 года.

труда в отрасли, но проблема не исчезла. Владельцы производств обладают достаточным влиянием, чтобы лоббировать собственные интересы, и часто имеют тесные связи с местной элитой и полицейскими.

С кабальным рабством борются общественные организации, главная из которых — Фронт освобождения от кабального труда, основанный в 1988 году. Фронт, которым в наше время руководит **Седа Гулам Фатима** (редкий для консервативного и религиозного Пакистана пример женщины-активиста!), сумел освободить из рабства свыше сотни тысяч человек. Но его участникам постоянно приходится сталкиваться с угрозами. Фатиму не раз задерживали и даже пытали, а основатель Фронта, **Эхсанулла-хан**, вынужден был покинуть Пакистан.

Исследования говорят, что количество работающих детей 5–12 лет в Пакистане приближается к 3 миллионам, то есть это больше, чем совокупная численность всех членов рабочих организаций страны. Труд ребенка может обходиться нанимателю более чем втрое дешевле, чем труд взрослого.

Стоит ли говорить, что подписанные Пакистаном конвенции МОТ об ограничении труда детей и собственное законодательство в этой области — не работают? Проблемой детского труда, опять же, занимаются многочисленные НКО — но до ее решения, как и до ликвидации практик долговой кабалы, пока еще очень далеко.

Так что борьба продолжается.

Александр ЦВЕТКОВ

ШАГ ЗА ШАГОМ К ПРОФСОЮЗНОЙ ПОБЕДЕ!

Приключения профсоюза

В коробке:
поле, кубик, 4 фишки + профсоюзный словарик

«Солидарность» представляет настольную игру «Приключения профсоюза» для детей и взрослых

- Развлечение со смыслом на молодежных форумах, слетах, семинарах
- Забава и обучение для детских профсоюзных смен и уроков
- Лучший подарок или приз на профсоюзных конкурсах

По вопросам приобретения звоните: 8-800-777-84-26, пишите: sales@solidarnost.org

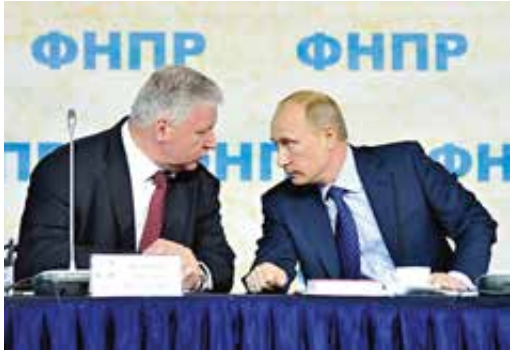
Цена 500 руб.

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

119119, Москва, Ленинский пр-т, д. 42 • Факс: +7 (495) 930-99-83 • www.fnpr.ru