

# ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№6 (040)  
2019

16+



## В ДВУХ ЧАСАХ ОТ СТОЛИЦЫ

На вопросы журнала ответила председатель  
Владимирского областного объединения  
организаций профсоюзов Надежда СУХАРНИКОВА



## Защитить защитника

На недавно проведенном Всероссийском интеллект-форуме «Профсоюзы. XXI век. Новая реальность: возможности и риски» много обсуждали тему уголовного преследования профсоюзных активистов. Случайности тут нет никакой. За последние пять лет был ряд резонансных дел, где претензии предъявляли профлидерам разного уровня. Претензии, понятно, не по общественной, а по экономической части. В результате деятельность защитников прав работников приобрела не просто рискованный характер, но и с явно обвинительным уклоном. Причем если об арестованных бизнесменах регулярно говорит бизнес-сообщество и речь даже зашла о декриминализации отдельных статей Уголовного кодекса — с преследуемыми профсоюзниками дело обстоит хуже.

Проблема заключается еще и в том, что, несмотря на наличие юристов, в профсоюзах они — в основном трудовики, а с уголовным правом работают по касательной. Это означает, что профсоюзы должны выработать новые для себя формы самозащиты своих активистов. Пойдет ли речь об омбудсмене в профсоюзной структуре? Официальном защитнике прав профсоюза и его лидеров? По сути дела, к этому все идет...

**Александр ШЕРШУКОВ**

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

«Профсоюзный журнал»  
№ 6 (40), 2019 год

Учредитель — ООО «Редакция газеты  
«Солидарность»»

Над номером работали:

Александр ШЕРШУКОВ — шеф-редактор  
Наталья КОЧЕМИНА — редактор  
Сергей МАЙМАСОВ — бильд-редактор  
Любовь ЛУНЕВА —  
литературный редактор  
Наталья СИМОНОВА — корректор  
Ирина НАУМОВА —  
дизайн-макет, верстка  
Михаил КОМАГОРОВ — препресс  
Дмитрий ПЕТРОВ — художник  
Николай ФЕДОРОВ — фотограф  
Вероника ДРЕМОВА,  
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](mailto:info@solidarnost.org)

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе  
по надзору в сфере связи, информационных  
технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор),  
регистрационное свидетельство  
ПИ № ФС77-70529 от 10 июля 2017 года

Подписной индекс:

Каталог «Пресса России» 29105  
Оформление редакционной подписки  
(495) 938-72-07  
e-mail: [sales@solidarnost.org](mailto: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.ru](http://www.t-f.ru)  
Тираж 2200 экз.  
Заказ № 11901

Рукописи не рецензируются  
и не возвращаются

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

## РЕГИОН, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

### *В двух часах от столицы*

На вопросы журнала ответила  
председатель Владимирского областного  
объединения организаций профсоюзов  
Надежда Сухарникова.



**стр. 4**

## РАБОТОДАТЕЛИ О ПРОФСОЮЗЕ

### *Производство, быт и праздник*

Руководитель крупного госпредприятия  
Новой Москвы рассказал о сотрудничестве  
с профсоюзной организацией.



**стр. 16**

## ПЕРСОНА

### *Врач. Чиновник. Профлидер*

Глава Мособкома профсоюза работников  
здравоохранения — о вкусе к работе и жизни.



**стр. 24**

## ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ

### *Мистер Лейн и его Города солнца*

Как профсоюзный журналист пытался  
построить Утопию на чужбине и что из этого  
вышло.



**стр. 36**

## ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

### *Польдеры, пилларизация и переговоры*

Как голландские профсоюзы построили  
общество всеобщего благосостояния.



**стр. 42**

# В двух часах от столицы



На вопросы журнала ответила  
председатель Владимирского областного  
объединения организаций профсоюзов  
Надежда СУХАРНИКОВА





*Требования профсоюзов Владимирской области звучат на Первомайских акциях и в зале заседания региональной трехсторонней комиссии.*

*На фото слева: заседание 7 октября 2019 года.*

## О ЗАРПЛАТЕ И БЕЗРАБОТИЦЕ

— Надежда Александровна, первый вопрос — об экономической ситуации во Владимирской области. Так сказать, профсоюзный взгляд.

— На заседании региональной трехсторонней комиссии 7 октября мы обсуждали результаты, которых достигла Владимирская область в первой половине 2019 года. Они неоднозначны. Так, если индекс промышленного производства вырос на 2% по сравнению с аналогичным

периодом прошлого года, то оборот розничной торговли снизился. Темпы роста реальной заработной платы не успевают за темпами роста потребительских цен. (Реальная заработная плата за полугодие — 100,5%, индекс потребительских цен — 102,4%). При низких зарплатах и высоких ценах город Владимир по итогам первой половины 2019 года оказался в аутсайдерах по отношению средней заработной платы к стоимости стандартного потребительского набора и занял в рейтинге 86-е место из 100 крупных городов. Сей-

час средняя зарплата во Владимире 33 тысячи рублей, а в целом по региону — 31 567 рублей. Население закредитовано.

Если говорить о видах экономической деятельности в регионе, то это производство химических веществ и химических продуктов, добыча полезных ископаемых, обрабатывающее и сельское производство, строительство, торговля и туризм. Есть также производство лекарственных средств и материалов и металлургическое производство.

Раньше наш регион был связан с машиностроением, сейчас этих предприятий нет. Они либо признаны банкротами, либо изменили свой профиль деятельности.

— Честно говоря, не ожидала услышать о низкой зарплате в регионе, столь близко расположенном к столице...

— К сожалению, близость к Москве дает свой отпечаток. Это прослеживается в высоких ценах на продукты питания, товары и некоторые виды



услуг, а также наблюдается отток рабочей силы, в основном квалифицированных кадров.

Профсоюзы области обеспокоены появившейся информацией о том, что Правительство Российской Федерации отмечает низкий среднегодовой темп роста валового регионального продукта во Владимирской области и прогнозирует на 2020–2022 годы минимальный рост экономики нашего региона. В итоге это может привести к еще большему ухудшению положения нашего населения.

— **А во внепроизводственной сфере? Судя по официальным отчетам, повышение зарплат бюджетникам, как того требовали «майские» указы президента, прошло практически во всех регионах.**

— Этот вопрос мы тоже поднимали на октябрьском заседании трехсторонней комиссии. Дело в том, что, несмотря на вроде бы достигнутые показатели, повышение зарплат происходит за счет увеличе-

ния учебной нагрузки по сравнению с нормами рабочего времени. Кроме того с повышением МРОТ практически уравнивается заработная плата учителей и воспитателей с зарплатой младшего персонала. Все это привело к массовому обращению педагогов к федеральным властям с основными требованиями — установить размеры единых базовых окладов по профессиональным квалификационным группам работников на уровне не ниже МРОТ. Наши педагоги были вынуждены обратиться в Госдуму, собрали под своим письмом больше 1500 подписей. Похожая ситуация складывается и в сфере здравоохранения. Если у нас у врачей зарплата составляет в среднем 58 тысяч рублей, то она достигается точно так же — работой на 1,5–2 ставки.

В конце сентября на заседании Общественного совета по вопросам ЖКХ председатель областной организации отраслевого профсоюза тоже отметила, что заработная плата ра-

ботников коммунального хозяйства катастрофически низкая, порядка 15–20 тысяч рублей.

— А если говорить о своевременности выплат? Есть ли факты задержки заработной платы?

— Мы ведем профсоюзный мониторинг. Если Владимирстат представляет информацию, что таких фактов нет, то Госинспекция труда во Владимирской области и наши данные говорят о том, что задержка зарплат имеется. К примеру, на предприятии ОАО «Муромтепловоз» это происходит постоянно: задолженность то гасится, то накапливается вновь...

— **Насколько остра проблема безработицы в регионе?**

— По официальным данным на 1 июля, безработных во Владимирской области было 7464 человека, на 671 больше, чем в прошлом году. В целом по области показатель составляет 1%, но есть муниципальные образования в регионе, где он существенно выше.



*Подписание соглашения о сотрудничестве между молодежным советом Владимирского профобъединения и Молодежной думой при региональном заксобрании.*

*Слева: акция «Профсоюзный троллейбус».*



В сельских учреждениях культуры прослеживается неполная занятость. Но есть еще так называемая скрытая безработица. На эти факты мы обратили внимание властей на заседании трехсторонней комиссии. Мы пригласили профактив из муниципальных

образований, и они рассказали, что происходит на местах. Показали реальную картину, а не удобные цифры. Нас услышали, и в ближайшее время должно пройти совещание по поводу проблем в сферах образования и культуры.

— Сейчас, наверное, уместен противоположный вопрос — о нехватке кадров во Владимирской области.

— К сожалению, это есть. Так, в регионе не хватает порядка 1000 медработников. И здесь сказывается близость к столице, куда едут как врачи, так и учителя. К примеру, зарплата учителя в области в среднем 29 тысяч рублей, а в Москве доходит до 110 тысяч. Естественно, многие жители близлежащих районов, таких как Киржачский и Александровский, ездят на работу в Москву. А многие ездят в Нижний Новгород, где заработки тоже выше, чем в нашем регионе.

## **ПРОФСОЮЗНОЕ ЛОББИ В ДЕЙСТВИИ**

— Есть ли у профсоюзов области право законодательной инициативы?



*Надежда Сухарникова среди участников молодежного профсоюзного форума.  
Справа: председатель молодежного совета профобъединения Дарья Федосеева на митинге-концерте 1 мая 2018 года.*

— Такого права у нас нет, но мы свои предложения в виде законопроектов продвигаем через профсоюзных депутатов. В любом случае добиваться принятия предложений непросто. Но есть хорошая пословица: под лежачий камень вода не течет.

С администрацией области мы работаем в рамках социального партнерства. У нас есть трехстороннее соглашение, которое в регионе заключается с 1994 года. Мы работаем в тесном контакте с департаментами, с губернатором и с вице-губернаторами.

**— Какие профсоюзные инициативы были приняты у вас в последнее время?**

— Если за последние пять лет, то это региональный законопроект о льготном ипотечном кредитова-





нии работников здравоохранения. С такой инициативой выступил Владимирский обком профсоюза работников здравоохранения РФ, мы предложение поддержали и лоббировали принятие законопроекта на всех уровнях. Понимаете, просто так положить бумагу с предложением и уйти — это ничего не решить. Нужно уметь доказать его необходимость. Нам это удалось, и закон был при-

нят. Насколько мне известно, многие врачи уже получили ипотеку на льготных условиях.

**— Во многих регионах до сих пор не решены проблемы различных категорий льготников, возникшие в 2015 году с принятием Социального кодекса. Люди попросту теряли прежние гарантии. Насколько остро эта проблема проявилась в вашей области?**

*Чествование лучших работников Владимирской земли. Вверху: в 2016 году на праздновании столетнего юбилея завода им. Дегтярева побывал глава ФНПР Михаил Шмаков.*



— Да, такая проблема возникла у сельских учителей и педагогов. Я имею в виду льготы по оплате коммунальных услуг. В нашем случае сельские бюджетники этих льгот были лишены. Мы обращались в законодательное собрание, и в соответствующие законопроекты были внесены изменения. Льготы были возвращены.

**— Какие инициативы планируете продвигать в ближайшее время?**

— Сейчас мы обратились в законодательное собрание с проектом программы «Организация санаторно-курортного лечения работников бюджетной сферы Владимирской области». В качестве аргументов за принятие данной программы мы привели и дефицит бюджетных кадров, и сложность труда медработников, и ответственность и напряженность труда педагогических работников, и низкий уровень оплаты труда. Сейчас наша программа проходит стадию обсуждения.

**— В чем суть предложений профсоюзной стороны?**



*Надежда Сухарникова среди делегатов X съезда ФНПР в мае 2019 года.*

*На фото внизу: профсоюзная акция против повышения пенсионного возраста, Владимир. 2018 год.*

— Хотя у нас в регионе многое делается для поддержки именно бюджетников, но программа должна стать дополнительной мотивацией для привлечения кадров. Речь идет о предоставлении бесплатных путевок работникам бюджетной сферы для оздоровления в санаториях региона, и для санаториев это тоже будет хорошей поддержкой.

В июне текущего года был принят областной закон «Об установлении Дня профессиональных союзов Владимирской области». В нашем регионе впервые за все время существования профсоюзов появился такой день. Я считаю, что это признание значимости работы наших профсоюзов.

— Порой вопрос, касающийся целой отрасли региона, бывает проще решить, чем разобраться с проблемной ситуацией на отдельно взятом предприятии. Наверное, за годы работы в профсоюзах вы не раз сталкивались с подобным?

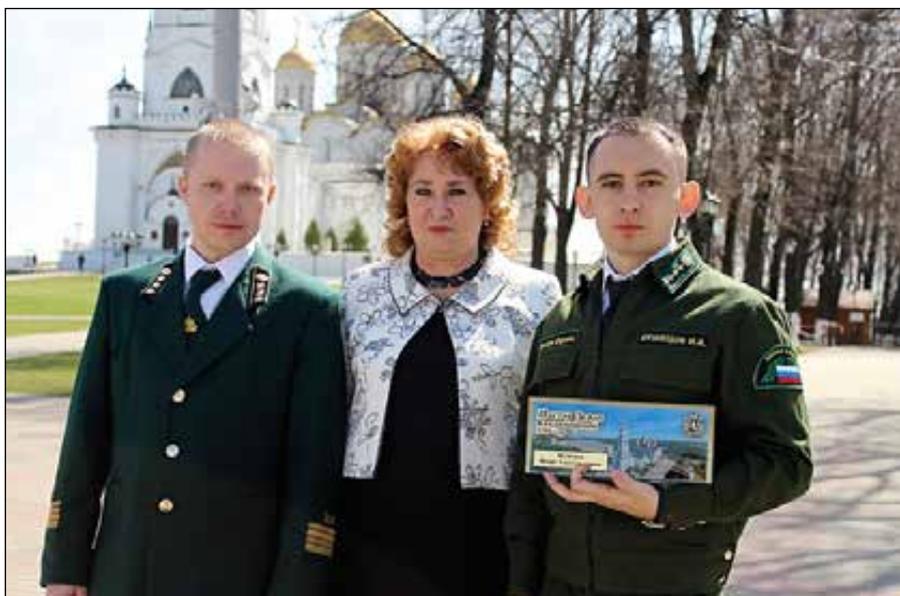
— Ситуации были разные. К примеру, несколько лет назад возникли проблемы с градообразующим заво-





*Чествование трудовых династий и победителей конкурсов профессионального мастерства. На фото слева: нагрудный знак ФНПР — достойная награда за долгую и активную работу в профсоюзах.*

дом «Освар» (от «осветительная арматура». — **Н.К.**) в Вязниках. Планировалось предприятие там закрыть и перевести в другой регион (группа компаний «СОК»). Отчаявшиеся работники хотели перекрыть федеральную трассу, добиваясь сохранения завода. Вмешались отраслевой профсоюз, его областная организация и наше профобъединение. Мы были участниками переговорного процесса. В итоге удалось прийти к компромиссу. Конечно, определенное сокращение штата было проведено, но



предприятие работает, его коллектив сохранен. А вот добиться сохранения бывшего ранее знаменитым Владимирского тракторного завода не удалось. Сейчас он признан банкротом.

Еще один завод — «Автоприбор», тоже расположенный во Владимире. За его сохранение мы боролись лет пять. Проблема была в том, что собственник взял кредиты, но вот на их возврат взять деньги было неоткуда — нет заказов, нет сбыта продукции. В отношении бывшего генерального директора даже было заведено уголовное дело. В итоге завод сохранили — пришел новый собственник, а вот первичку сохранить уже не удалось. Сейчас думаем о том, чтобы восстановить там профорганизацию.

Есть предприятия нового формата, такие как завод «Гусар» в Гусь-Хрустальном районе. Отлаженное производство, высокая заработная плата — начинающий работник уже получает порядка 40 тысяч! Но директор пока не поддерживает идею создания профорганизации.

Ну и еще один пример, совсем недавний. На автовокзале Владимира началась реорганизация, и нам пришлось вмешаться, потому что члены профсоюза стали жаловаться на незаконные действия руководства. Вызывают человека и говорят: «Ты здесь уже не работаешь. Пиши заявление, уходи по собственному желанию». Буквально запугивали людей. Пришлось пообщаться с директором, провести проверку,

нас поддержала Госинспекция труда, и процесс сокращения вошел в законное русло.

## **О МОТИВАЦИИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ ФАКТОРЕ**

— Надежда Александровна, тема снижения численности членов профсоюзов, к сожалению, остается актуальной. Насколько эта проблема характерна для вашего региона?

— При подведении итогов на 1 января 2019 года численность членов профсоюзов в нашем профобъединении снизилась почти на 3,5 тысячи человек. Сейчас в профсоюзных рядах насчитывается порядка 98 тысяч работников,



*Профсоюзы Владимирской области тесно сотрудничают с коллегами из Луганской Народной Республики. Благодаря этой дружбе более 50 детей из ЛНР смогли отдохнуть в оздоровительном лагере в регионе.*

емя пробить предоставление бесплатных путевок за счет бюджета области.

— **Во многих профобъединениях и региональных организациях отраслевых профсоюзов действуют программы профсоюзного дисконта. Называются они по-разному, но суть одна — скидки и кешбэки для членов профсоюза на определенные товары и услуги. Такой вариант мотивации не рассматривали?**

— Если говорить о профсоюзных льготах, то такая попытка у нас была, но очень неудачная. Мы пытались сделать корпоративную мобильную связь, работали с компанией «МТС». Но оказалось, что сами члены профсоюза зачастую отдают льготную «симку» родственникам, и требуемый эффект достигнут не был. А для нас было важно, чтобы профсоюзная информация путем рассылки СМС на номера телефонов доходила до членов профсоюзов. Увы, как показал анализ, чаще всего она не попадала к адресату.

Сейчас мы прорабатываем вопрос дисконтных карт. К нам обратилась компания, которая предлагает систему льгот и скидок для членов профсоюзов. Есть предложения подключиться к программе «Профдисконт». Потому что, действительно, любая скидка желательна и ощутима. Но вот то, что предлагают нам в уже проработанных системах, не очень подходит для нашего региона. Потому что скидки предоставляются только в крупных компаниях, а во многих населенных пунктах их представительств нет. А значит, карта будет бесполезна.

— **Как вы считаете, что необходимо сделать на уровне региона, чтобы профсоюзная работа стала более эффективной?**

— Я поддерживаю ту работу, которую проводит ФНПР по объединению, укрупнению профсоюзов. Да, это

а вот трудоспособного населения в регионе больше полумиллиона. Так что нам есть с кем работать, есть кого привлекать в профсоюзные ряды. Однако среди не охваченных профсоюзами большинство составляют индивидуальные предприниматели.

К сожалению, есть такая тенденция, что человек обращается в профсоюз за помощью, получает ее, а когда вопрос решается — выходит из профсоюза. Он говорит: а мне больше ничего не надо, я уже все получил. К тому же, когда повышается зарплата (чего всегда добиваются профсоюзы), работник иногда меняет свое отношение к профсоюзному членству: сумма-то профвзноса возрастает.

— **Как привлекаете людей в профсоюзы?**

— Что мы для этого делаем? У нас 1538 предприятий и организаций, где действуют профсоюзы, почти на 90%

охвачены коллективными договорами. А в колдоговорах, как вы знаете, предусмотрены все льготы и гарантии, защита работников при сокращении и увольнении, вопросы охраны труда, оздоровление членов семьи. И то, что эти пункты появились в документе, во многом заслуга профсоюзной стороны.

Если взять отраслевые организации профсоюзов, то по вопросам мотивации очень хорошо работает обком Общероссийского профсоюза образования — крупнейший в профобъединении. Они создали кредитный союз, работники могут получать беспроцентные займы. Это очень хорошая мотивация. В сфере здравоохранения тоже есть определенные льготы для членов профсоюза. Если взять в целом по профобъединению, то, допустим, мы предоставляем скидки членам профсоюзов на приобретение путевок. А сейчас пошли дальше, пыта-



всегда очень трудно. Но у нас такое объединение произошло: был создан областной комитет Российского профсоюза работников промышленности. Эффект от объединения, конечно же, есть. Те мелкие первички, которые раньше на уровне региона фактически не видели никакой работы, попав в организацию крупную, оживились и активизировались. Поняли, что нужны. Люди на местах сами хотели этого объединения.

К примеру, раньше я вообще не видела работы профсоюза в текстильной отрасли. Но сейчас ситуация изменилась. Председатель областной организации РППР посетил все предприятия этой отрасли, узнал имеющиеся у них проблемы. И теперь обком оказывает реальную помощь своим членским организациям. Все зависит от лидера.

К сожалению, у нас до сих пор остались профсоюзные руководители, которые, просидев не один год в крес-

ле председателя, ни разу не встретились с профактивом и руководством предприятий, где действуют первички профсоюза. Не считают это необходимым. Так что и человеческий фактор исключать нельзя.

— **Согласна с вами. Просто, как мне кажется, некоторые профработники несколько иначе видят цели профсоюзной работы. Взносы собрали — и адью...**

— Меня, если честно, иногда выбивают из колеи доводы вроде такого: «Я не могу нормально работать, так как директора отраслевого департамента часто меняются». Тогда я обычно говорю: «За мои девять лет работы в регионе сменился уже третий губернатор... Если следовать этой логике, то нужно просто поставить крест на профсоюзной работе в области. Идите — и налаживайте контакт! Не можете — ищите причину, почему так происходит, ищите пути для взаимодействия!»

Вы себе представить не можете, что многие профсоюзные работники в отраслях буквально до прошлого года не имели электронной почты! Или до сих пор не умеют ею пользоваться и учиться не хотят. Дескать, зачем? Когда человек перестает прогрессировать, развиваться в профессиональном плане, наверное, надо найти силы и сказать себе: «Стоп! Я ухожу». Ведь если человек сам не примет такого решения, он будет опять переизбираться. А при таком руководстве организация теряет членов профсоюза, что и понятно. Я предлагала на съезде ФНПР ограничить возможность избрания на руководящую профсоюзную должность двумя-тремя сроками. Предложение не нашло поддержки. Да вообще-то и дело не в возрасте профсоюзного лидера, а в его отношении к работе, в его личностных качествах, в профессионализме.

**Вероника ДРЕМОВА**



# Производство, быт и праздник

Руководитель крупного госпредприятия Новой Москвы рассказал о сотрудничестве с профсоюзной организацией



**Около 1800 членов профсоюза объединяет первичка Дирекции по обслуживанию территорий зеленого фонда Троицкого и Новомосковского административных округов Москвы. Здесь уже третий год действует достойный коллективный договор, значительно улучшились и условия труда работников. Все это стало возможным при тесном сотрудничестве профкома и директора предприятия Игоря МАЛЫГИНА, который рассказал корреспондентам журнала о результатах этой совместной работы.**

### **ВСЕ В ШТАТ!**

Они содержат в чистоте и порядке лесные территории, перешедшие в столичное ведение после образования Новой Москвы, убирают вдоль дорог, содержат парковое хозяйство. В общей сложности в ведении Дирекции по обслуживанию территорий зеленого фонда Троицкого и Новомосковского административных округов Москвы — 67 тысяч гектаров.

— У нас просто гигантская территория: от МКАД до Наро-Фоминска, от МКАД до Калужской области — представляете, какие расстояния! — о своем предприятии и условиях его работы рассказывает директор **Игорь Малыгин**. — Это 60-километровые кусочки территорий, которые необходимо каждый день обслуживать, поддерживать, заботиться об их санитарном состоянии. При таких расстояниях это непросто, поэтому у нашей Дирекции есть две базы в разных направлениях округа, на которых мы размещаем в первую очередь средства и механизмы для работ. Трудятся у нас в штате порядка 1800 человек. Их заработная плата складывается из двух составляющих: оклада и премии. В среднем по предприятию зарплата больше 50 тысяч рублей. Сегодня это актуальная зарплата, с обязательной индексацией.

Но так было не всегда. Игорь Александрович вспоминает:

— Работать в Дирекцию по обслуживанию территорий зеленого фонда я пришел три года назад, в октябре. Тогда в штате организации было 300 сотрудников, в основном административный и управленческий персонал, так как для выполнения госзаказа обычно привлекались субподрядчики. А в профсоюзе состояло всего лишь человек семьдесят. Мне же была поставлена цель: создать крепкую орга-

низацию, способную своими силами решать все производственные задачи и вопросы.

Первым делом было решено исключить привлечение к работам сторонних организаций и расширить штат. Вскоре количество сотрудников увеличилось вдвое, а вместе с этим разрасталась и профсоюзная организация.

— Почти сразу я пригласил к себе руководителей подразделений и спросил: а почему мы не члены профсоюза? Ответ получил такой: нам это неинтересно. Но и я сам, и большинство в коллективе — а к тому времени нас уже стало больше 600 человек — были другого мнения: профсоюз нужен. Мы провели собрание. Пригласили на него председателя территориальной профорганизации муниципальных работников ЮЗАО столицы (тогда им был **Валерий Иванович Воловиков**, сейчас — **Галина Валентиновна Пугачева**, с которой



*Руководитель ГБУ «Дирекция по обслуживанию территорий зеленого фонда ТИНаО города Москвы» Игорь Малыгин.*



*Председатель профкома ГБУ «Дирекция по обслуживанию территорий зеленого фонда ТиНАО города Москвы» Галина Шпилова.*

мы тоже тесно сотрудничаем. Пригласили и председателя Окружного совета МФП **Дениса Валерьевича Чернова**. Собрание проводилось в Доме культуры, куда работников Дирекции мы привезли на автобусах. Были практически все. И буквально только три или четыре человека сказали, что в профсоюз не пойдут. А сейчас у нас 100-процентное членство в профсоюзе, и оно считается почетным.

Перемены в Дирекции наступали стремительно. В последние месяцы 2016 года ее руководитель и председатель профкома **Галина Шпилова** разработали проект первого в четырехлетней истории предприятия коллективного договора. Учли большинство пожеланий, высказанных работниками профкомом. И уже в конце января 2017 года колдоговор Дирекции вступил в силу.

## ОБЩИЕ ЦЕЛИ

— Мы приняли по настоящему «живой», направленный на интересы людей коллективный договор, — констатирует директор. — Вот вы спрашиваете, зачем мне как руководителю профсоюзная организация. Я в коммунальной системе уже давно работаю. И те вопросы, которые решает профсоюзная организация, сродни тем, которые я решаю как руководитель. Если хочешь, чтобы коллектив выполнял задание и план, то надо обязательно работать с людьми, разъяснять цели нашей работы. Чтобы услуга, которую мы оказываем городу, была понята сотрудниками. Вот мы убираем территории дорог — а это значит, что в городе будет чисто и красиво, и близкие наших работников могут увидеть результаты этого труда. Второй момент — особо охраняемые зеленые



*В большом коллективе Дирекции все сотрудники являются членами профсоюза. И все мероприятия, которые проводятся здесь, проходят при непосредственном участии профкома. На фото сверху — традиционный субботник в одном из парков. На фото слева — один из знаменательных в жизни предприятия дней — День эколога.*

территории, которые мы вычищаем от валежа, сухостоя, зараженных деревьев. И эти очищенные территории тоже нужны нашим близким для прогулок.

Игорь Александрович считает, что ему как руководителю профком нужен в том числе для того, чтобы разъяснить работникам цели и задачи, стоящие перед предприятием. К тому же именно председатель профкома первая узнает о проблемах, которые возникают в коллективе:

— Галина Владимировна у нас — председатель освобожденный. И заставить ее в офисе почти невозможно: она то на базе, то на делянке, там, где работают наши люди. Поэтому слышит о проблемах и нуждах работников из первых уст. Нужны нам на базы дополнительные холодильники, дополнительные комнаты отдыха — пред-

седатель профкома сообщает мне, и проблема решается. И сейчас на базах созданы нормальные условия для принятия пищи и отдыха. Вроде бы все просто: поставили умывальники, душевые, организовали место для мойки сапог — и сразу многое меняется. Люди приходят с работы потные, мокрые (ведь работаем мы в любую погоду) — и попадают в нормальные условия.

Ежедневно на территорию, которую обслуживает Дирекция, выезжает на работу больше 400 машин: МАЗы и КамАЗы, специальная лесная техника, мини-тракторы для скашивания травы на газонах... И полутора тысячам рабочих надо обеспечить орудия труда, спецодежду, спецобувь — от людей ведь требуется соблюдение техники безопасности во время работы. И вот тут-то, говорит Игорь Александрович,

помощь председателя профкома незаменима:

— Я через профсоюз прошу работников выполнять требования безопасности труда, а они через профсоюз воздействуют на меня, чтобы я их обеспечивал спецодеждой, возможностью помыться, постирать, — говорит директор. — Сейчас спецодежду наших работников мы сдаем в химчистку. Дело в том, что мы перешли на суммарный учет рабочего времени — трудимся ежедневно, без привычных выходных и праздников (естественно, со всеми полагающимися по трудовому законодательству доплатами за работу в выходные и праздничные дни). Те, кто отработал 15 дней, могут сдать спецодежду в стирку, химчистку и мелкий ремонт. И это тоже заслуга профсоюза. Эта возможность у нас появилась года полтора назад, и сна-



*К требованиям охраны труда и техники безопасности на предприятии относятся очень строго.*

чала людям было непривычно. Но теперь уже все поняли, что достаточно пришить бейджик с фамилией к своей спецодежде, как в армии (*улыбается*), и она будет твоей на весь срок службы.

Следующий шаг, который здесь хотят сделать для улучшения условий на базах, — организовать питание сотрудников:

— Есть плиты, раковины, шкафчики для хранения, уже закупаем кухонную утварь и столы... Есть соответствующие места под кухню, которые сейчас содержат в чистоте специальные сотрудники. Потому что все понимают, что в противном случае получат штрафные санкции от специалистов по охране труда. Либо Галина Владимировна приедет и выскажет мягко свои замечания. Да, мягко, но попробуй потом не сделай как надо!

Конечно, председатель профкома трудится не в одиночку. Как рассказал Игорь Малыгин, в каждом подразделении и отделе Дирекции есть неосвобожденные профсоюзные активисты, которые контролируют ситуацию на местах. По мнению директора, такая организация



*Среди работников Дирекции немало отличных спортсменов. В минувшем году команда территориальной профорганизации заняла 1-е место в Первом турнире по мини-футболу на кубок профсоюза муниципальных работников Москвы.*

профсоюзной работы дает все необходимое для методичного взаимодействия с коллективом.

— К сожалению, в коллективе бывают случаи нарушения трудовой дисциплины, ну а вопрос о наказании нарушителя мы решаем вместе с профкомом, тщательно выясняя все обстоятельства. Предприятие сложное, характер работ очень тяжелый — на улице, с транспортом, со спецтехникой, с деревьями. Все время нужно быть начеку, и никакой расслабленности — ни себе, ни коллективу — я не могу позволить. А профсоюз в этом должен не только поддержать, а просто возглавить все это дело и разъяснить людям, что это — в первую очередь забота об их безопасности.

### **ПОДАРКИ ОТ ПРОФКОМА**

На некоторых предприятиях есть такая практика: новый сотрудник пишет заявление о вступлении в профсоюз в день приема на работу. В Дирекции к этому вопросу другой подход. И председатель профкома, и руководитель предприятия считают, что человек должен вступать в организацию по собственному решению.

— В большинстве случаев в первую же неделю человек бегом бежит в профком и пишет заявление. Потому что если весь коллектив в профсоюзе, то он же не хочет быть белой вороной! К тому же эффект от вступления колоссальный. К примеру, в приложении к коллективному договору есть пункт о том, что к отпуску члены профсоюза получают дополнительно еще один оклад. А это существенно для каждого, как вы понимаете.

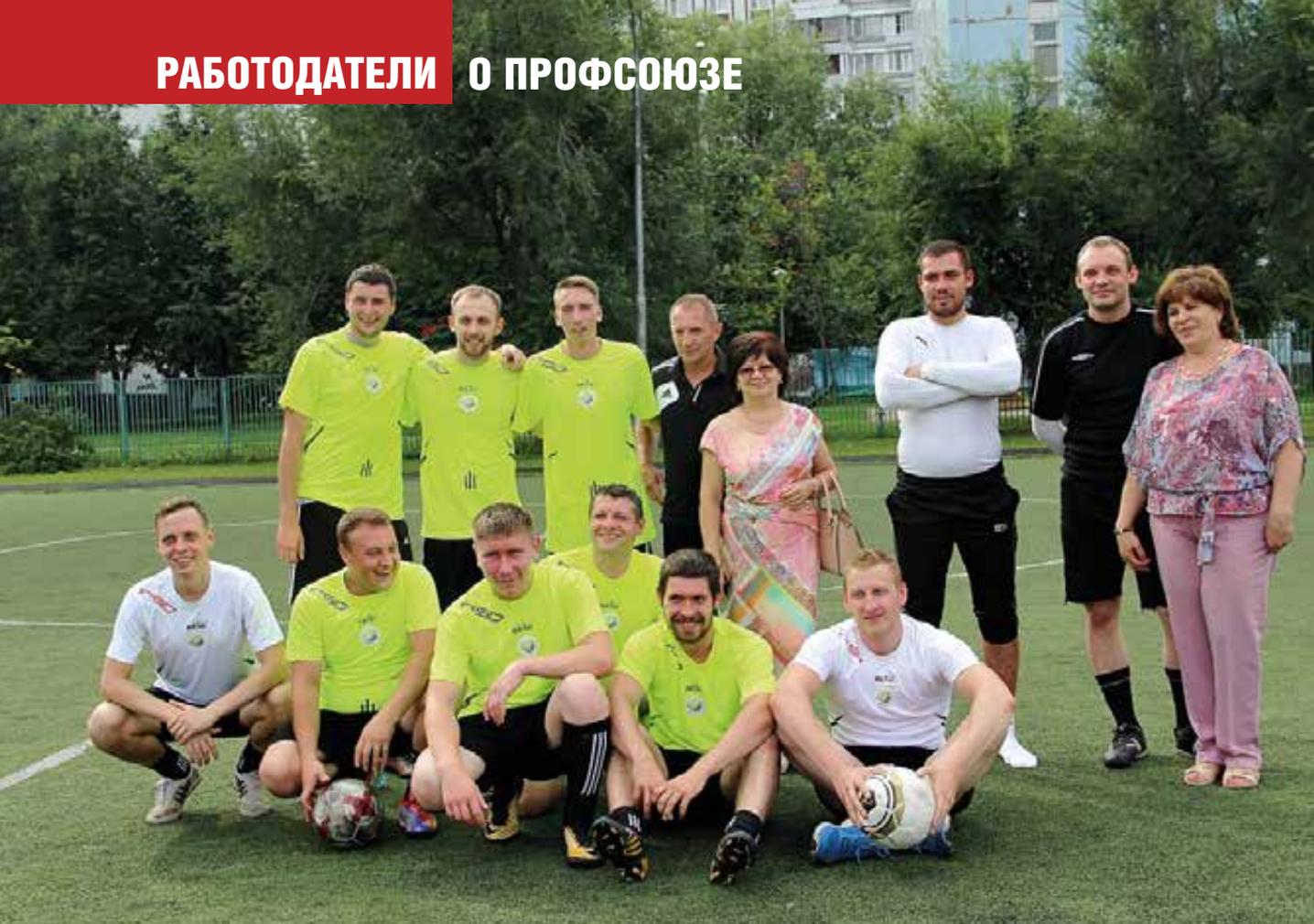
Кроме того, не состоящий в профсоюзе в этом коллективе оказывается как бы за бортом, потому что все мероприятия руководство предприятия организует совместно с профкомом.

— По нашей новой традиции мы два раза в год собираемся все вместе, — продолжает рассказ директор. — Летом — экологический праздник. Его мы отмечали уже дважды на делянке, где руками наших работников было высажено порядка 50 тысяч деревьев. Первый праздник был небольшим, а в этом году получилось очень массовое мероприятие. Пригласили гостей, показали, как надо проводить распил деревьев, провели конкурс на лучшее изделие из сухостоя. Мы делали скворечники, чи-



тали стихи, пели песни, частушки. При этом все затраты нес профком: квас, каша, стаканчики, салфетки. Кроме того, в начале сентября у нашей Дирекции день рождения, он практически совпадает с Днем города. На его праздновании первоклашки — дети сотрудников получают подарки, и тоже от профсоюзной организации.

Кстати, первоклассникам здесь дарят не традиционные наборы тетрадок и пенал с ручками и каран-



дашами. Пожелания родителей поступают к председателю профкома, согласовываются с руководством, и дети получают весьма интересные подарки. В предыдущие годы это были конструкторы «Лего», а в 2019 году — самокаты. Точно так же, коллективно, решается вопрос о подарках юбилярам.

— В профкоме всегда тщательно подходят к выбору подарка. Стараются, чтобы это были действительно нужные вещи: чайники, утюги, мультиварки. Их приобретением также занимается профком. Раньше на предприятиях люди складывались, к примеру, рублей по сто, и юбиляры получали подарок исходя из этой суммы. А сейчас принципиально другой подход: денег никто не просит, а подарки приходят. К тому же мы стараемся поздравить наших юбиляров и именинников в праздничной обстановке, приглашаем в центральный офис. И люди очень ценят такое внимание.

## ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Коллективный договор, действующий в Дирекции, был заключен сроком на три года. И уже сейчас руково-

дитель предприятия задумывается о том, какие изменения будут внесены в новый документ. Его планируют принять в январе 2020 года.

— Мы с Галиной Владимировной пока не обсуждали возможные изменения, но профком уже проводит опрос сотрудников в разных подразделениях, собирает их предложения. А главное, мы должны сделать так, чтобы и орудия труда, и условия работы соответствовали требованиям и нормам. — И Игорь Александрович поделился планами: — Что для меня важно? Мне важно, чтобы мы смогли на следующий год не просто выполнить обязательные требования, а сделать больше сушилок, больше химчисток, стирок, создать условия для соблюдения личной гигиены и поддержания порядка.

В планах профкома — предложить директору дополнить коллективный договор определенными преференциями для не освобожденных от основной работы профактивистов. Например, для профсоюзных уполномоченных по охране труда. Какими будут эти изменения, пока неизвестно, но профсоюзная сторона ведет речь об дополнительных

днях к отпуску за активную общественную работу.

Ну, а в ближайших планах — подготовка к традиционному новогоднему празднику для работников, их детей и внуков. Конечно, поздравления и подарки от профсоюза получит каждый — и взрослый, и ребенок.

А директор продолжает рассказывать о перспективах:

— Проведем елку в наших парках для сотрудников с детьми. У нас в распоряжении квадроциклы, снегоходы, и это помимо катания на лыжах и санях. Есть и еще одна задумка. Недавно у одного из наших сотрудников появилась идея проводить для школьников и воспитанников тех детских домов, что расположены в нашем округе, уроки экологии, выезды на наши экологические тропы и рассказывать детям, что и зачем мы делаем. И самое главное — будем рассказывать им о флоре и фауне, о том, что нас окружает в природе. Думаю, что и эту работу мы будем развивать совместно с нашей профсоюзной организацией.

**Наталья КОЧЕМИНА**

**КУРСЫ  
ПРОФСОЮЗНОГО  
ДВИЖЕНИЯ**

**СОЛИДАРНСТЬ**

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



## АННОТАЦИЯ КУРСА

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

## АВТОР И ВЕДУЩИЙ

Александр Шершук, 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](http://school.solidarnost.org)



# Врач. Чиновник. Профлидер

Глава Мособкома профсоюза работников здравоохранения — о вкусе к работе и жизни

**В школьные годы он любил историю как предмет, а сейчас и сам создает новую историю одной из крупнейших общественных организаций Подмосковья. Много лет посвятил спасению человеческих жизней, теперь же помогает людям решать проблемы в жизни профессиональной. На вопросы журнала ответил председатель Московской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ Анатолий ДОМНИКОВ.**

## О ЛЮБВИ, БАЯНЕ И СПРИНТЕ

— Анатолий Иванович, судя по вашей профессиональной биографии, вся ваша жизнь принадлежит Подмосковью. Мытищи — это ваш родной город?

— И да, и нет. Я родился в Жиздринском районе Калужской области, в деревушке неподалеку от станции Судимир. Туда мой отец, инженер по обслуживанию сельскохозяйственной техники, попал по распределению после института. И там же он познакомился с будущей моей мамой, жившей в соседнем поселке. Она работала бухгалтером одной из моторизованных станций, которую через пару лет возглавил мой отец. Там я прожил до семи лет, и воспоминания, которые остались у меня с той поры, в основном связаны с природой. Я очень хорошо понимаю и люблю лес, знаю грибы и умею их искать. В детстве я это делал виртуозно! Помню, мне очень нравилось носиться по окрестностям, ходить на рыбалку. Представляете, что такое для мальчишки-дошколенка первая пойманная лично им рыба!

Но потом наша жизнь изменилась: папа поступил в аспирантуру, уехал в Москву, а позже решил остаться в

## Биография

**ДОМНИКОВ Анатолий Иванович**, председатель Московской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ. Родился **22 марта 1959 года** в Калужской области.

### Образование:

**в 1985 году** окончил педиатрический факультет 2-го Московского ордена Ленина государственного медицинского института по специальности «педиатрия»; **в 1987 году** окончил клиническую ординатуру в Московском областном научно-исследовательском клиническом институте (МОНИКИ) по специальности «педиатрия»; **в 1996 году** защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидата медицинских наук; **в 2007 году** окончил Российскую академию государственной службы по специальности «государственное и муниципальное управление»; **в 2011 году** окончил Академию труда и социальных отношений (АТиСО) по специальности «менеджмент общественной организации».

### Профессиональная деятельность:

**1987–1988 гг.** — врач-ординатор МОНИКИ;  
**1988–1990 гг.** — младший научный сотрудник МОНИКИ, зам. секретаря, секретарь комитета ВЛКСМ МОНИКИ;  
**1990–1993 гг.** — научный сотрудник МОНИКИ;  
**1993–1995 гг.** — старший научный сотрудник МОНИКИ;  
**1995–1996 гг.** — зав. педиатрическим отделением МОНИКИ;  
**1996–1997 гг.** — главный педиатр в Главном управлении здравоохранения администрации Московской области;  
**1997–2001 гг.** — начальник отдела здравоохранения администрации Мытищинского муниципального района;  
**2001–2006 гг.** — начальник управления здравоохранения администрации Мытищинского муниципального района, председатель координационного совета медицинского округа № 3 Московской области;  
**с 2006 г.** — председатель Московской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

Автор более чем 40 научно-методических трудов. Заслуженный работник здравоохранения Московской области. Заслуженный работник здравоохранения РФ.



*Из Калужской области семья Домниковых переехала в Подмоскowie. Здесь маленький Толя пошел в первый класс, медленно привыкая к городской, «взрослой» жизни.*

Московской области. Так я стал жителем города Мытищи, где и живу по сей день.

— Вам понравилась эта новая, городская жизнь?

— Переезд в Подмоскowie у меня всегда ассоциировался со школой. Ведь в первый класс я пошел уже в Мытищах. А в Калужской области вместе с любимыми бабушкой, дедушкой и тетей словно осталось мое детство. В новой моей жизни родители всегда были на работе, а я начал учиться. Так что детство кончилось или почти кончилось. Но каждое лето я стремился в деревню, к родителям мамы. Не нужны мне

были никакие загородные пионерские лагеря. Мне надо было приехать в родные места, окунуться в ту среду, в которой я прожил до семи лет. Бабушка и дедушка были одними из самых близких моих людей, наверное, даже ближе, чем родители. Ведь что человеку надо в первую очередь? Наверное, любовь. Родители требуют, понятно, — воспитательный процесс. А бабушка с дедушкой просто любят — и всё, и ты просто любишь в ответ.

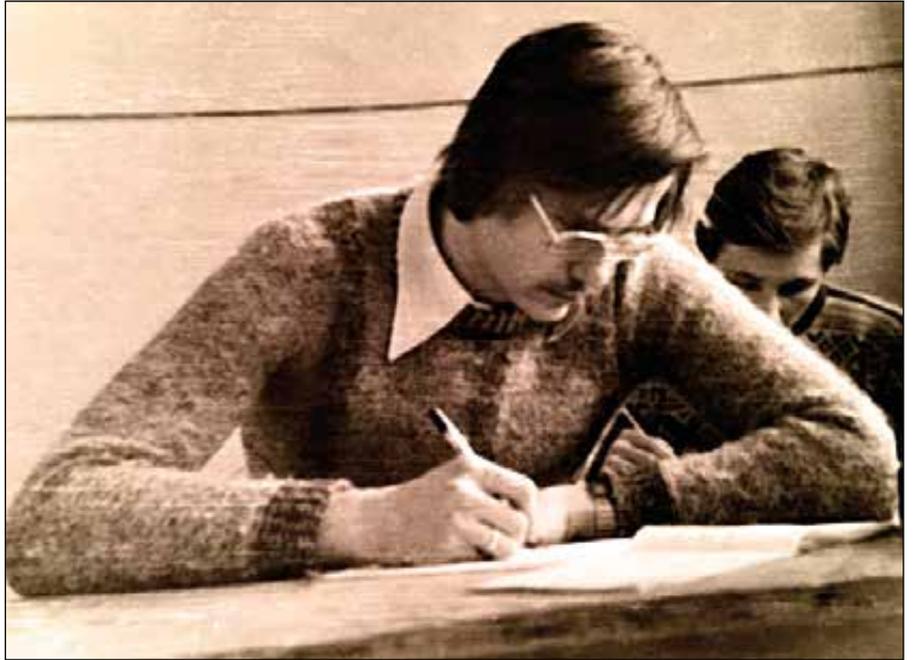
— Трудно было маленькому мальчику в такой непривычной ситуации? Новый город, знакомые люди, а тут еще и в первый класс надо идти учиться, тоже новое, непривычное занятие?

— Думаю, в школу хочется пойти любому ребенку, ведь никто же не осознает, чем все это закончится (*улыбается*). И я хотел. К тому же у меня была неплохая подготовка! Я рос вместе с моей тетей, которая была всего на шесть лет старше меня. Мы вместе с ней учили стихи, которые ей задавали в школе. И я запоминал их гораздо быстрее нее. Так что вроде бы страха у меня не было. Понимал, что буду нормально учиться. Но потом, конечно, осознал, какая это серьезная и ответственная работа — учеба.

Мне всегда больше нравились гуманитарные науки, особенно история. У нас сначала был замечательный преподаватель, который буквально заразил нас историей древних цивилизаций, так красиво он все это рассказывал. А потом его сменила его же старшая сестра. Вроде бы люди из одной семьи, но совершенно разные — по подходу, по мироощущению, что ли. Нет, рассказывала она тоже талантливо, но при этом ненавидела детей. Причем по мере нашего взросления она все хуже относилась именно к мальчикам. У этого преподавателя мальчик не мог получить оценку выше тройки. Ну а если в любом случае ты получишь «удовлетворительно» по предмету, так зачем его вообще учить, стараться? Так история для меня стала и любимой, и нелюбимой одновременно.

— А другие, внеурочные, скажем так, занятия? Музыкальная школа, например...

— Музыкальная школа — да! Не миновала меня чаша сия. Я не могу сказать, что у меня нет музыкального слуха, но вот в отношении выбора музыкального инструмента наши с отцом желания категорически не совпадали. Он в юности учился играть на баяне и потом почему-то решил, что и



*Поступить в институт сразу после школы Анатолию Домникову не удалось. Но он отступить не собирался и, отслужив в армии, повторил попытку. На этот раз цель была достигнута. В 1979 году он стал студентом 2-го МГМИ им. И.М. Сеченова.*

я должен пойти по его стопам. А мне, если честно, этот баян был совершенно не нужен! Но мое сопротивление было подавлено. Сначала преподаватель приходил к нам домой, а потом я еще пару лет промучился в музыкальной школе. Но когда подросток, наотрез отказался ее посещать.

Так что сейчас на баяне я не сыграю. А вот игру на гитаре мы с друзьями, став подростками, освоили уже самостоятельно. Аккорда три-четыре, не больше, но, весьма довольные собой, могли брэнчать популярные песни. А главное, что гитаристы нравились девочкам (*улыбается*)! Потом мы даже создали школьный вокально-инструментальный ансамбль, где я по большей части был солистом, так как пел лучше других.

**— А спортом увлекались?**

— Спорт всегда был для меня душиной. Я занимался всеми его видами, которые в то время были доступны в нашем городе. И довольно успешно. Доказательство тому — многочисленные медали, которые я храню. Но все-таки большие способности у меня проявились в легкой атлетике. Есть такой вид спорта — спринт, требующий быстрой реакции, быстрого старта. Наша команда была сильной и не раз выигрывала первенство по

Московской области. Спринтом я продолжил заниматься и после школы, ну а потом, в армии, попал в 57-ю спортивную роту ордена Ленина Московского военного округа. Мы серьезно занимались спортом, выступали на первенстве Вооруженных сил, занимали призовые места.

В общем, мальчиком я рос спортивным, и эта подготовка однажды буквально спасла мне жизнь. Дело было после девятого класса, в трудовом лагере. Я был комиссаром отряда, ответственность понимал, но и пошалить все равно хотелось. Как-то раз мы с друзьями дежурили по кухне, и нужно было помыть огромные, 200-литровые, котлы. Притащили мы их на водохранилище, рядом с которым располагался лагерь, помыли. А потом принялись баловаться: надевали эти котлы сверху — и в воду. Котел тебя держит, сохраняя воздух, а ты висишь на нем и кричишь. Красота! Но неожиданно мимо проплыла моторная лодка. Я из-под котла вынырнул и понял, что от берега меня отнесло довольно далеко. Дна под ногами нет, а в котел уже набралась вода, и я, не успев даже сообразить, что произошло, оказался на дне вместе с этим котлом. Думаю, если сейчас потеряю его, ребята скажут: ниче-

го себе комиссар. Значит, надо как-то и самому выплыть, и котел вытащить. В общем, тащил я его, как утопленника. Благо здоровья было полно. Добрался до берега, и тут почувствовал, что чудовищно устал.

**«Я ПОМНЮ ИХ ЛИЦА»**

**— После службы в армии не было желания продолжить спортивную карьеру?**

— Нет, после армии я поступил во 2-й медицинский институт и понял, что нужно выбирать что-то одно. И выбрал медицину. Я ведь, честно говоря, пытался поступить в вуз сразу после школы, но перезанимался, перенервничал и отказался отвечать по билету на экзамене по химии. Так что потом была уже вторая попытка. Тем более что далеко от спорта я уходить не собирался. Тогда во «2-м меде» планировали организовать кафедру спортивной медицины, и именно этим направлением мне хотелось заниматься профессионально. Но кафедру не открыли, и я выбрал педиатрию.

**— Почему именно медицина?**

— Видимо, по наследству, потому что потом выяснилось, что мой отец до своего института хотел поступать именно в медицинский. К тому же мне всегда нравилась биология, я



*Активная жизненная позиция и профессионализм Анатолия Домникова были оценены на самом высоком уровне. Указом президента РФ от 11 июля 2019 года он был награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени. Награду вручил губернатор Московской области Андрей Воробьев.*

ее чувствовал, было интересно. И не ошибся в выборе: я учился и впоследствии работал врачом с большим удовольствием. Трудно было первые пару лет, когда приходилось зубрить базовые науки. Вот это, конечно, жуть и тихий ужас. А все остальное, что связано с медициной, проходило «на ура». И даже «ана-



томичка», которую многие боятся. Помню случай: были мы в Морозовской больнице на вскрытии маленького ребенка, который скончался от лейкоза. Было душно, даже жарко, и в какой-то момент одна из студенток упала в обморок. Впрочем, от совокупности всех этих факторов — смерть ребенка, духота — плохо было нам всем.

— **С распределением повезло?**

— Да, к тому времени распределение уже не было очень жестким, и выпускников старались направлять в медучреждения по месту жительства. А так как я жил в Подмосковье, то мне было предложено несколько клиник в Московской области на выбор. Одной

из них был МОНИКИ им. Владимирского, где я и получил ординатуру по общей педиатрии. А МОНИКИ — это такой интересный институт, состоящий сразу из трех звеньев: лечебная, научная и учебная деятельность. Поэтому сначала я попал туда как ученик, ординатор, а потом меня оставили работать в штате. И я работал во всех качествах: врачом, младшим и старшим научным сотрудником, ассистентом кафедры и в итоге — заведующим отделением. Защитил кандидатскую диссертацию. А потом моя жизнь круто изменилась.

Дело в том, что нас довольно часто привлекали к разработке программ областного Минздрава. Мы работали

совместно с сотрудниками детского управления Минздрава, знали друг друга хорошо. И после защиты диссертации меня пригласили на работу главным педиатром Московской области. То есть тогда на меня буквально грохнулась вообще вся педиатрия Подмосковья! А это просто колоссальный объем работы. Но, учитывая приобретенный в МОНИКИ опыт по всем направлениям, ужаса перед новым делом я не испытывал. К тому времени детское управление возглавляла и была заместителем министра по детству и родовспоможению **Гаяне Тамазян**. Мы были практически одного возраста, впрочем, как и большинство сотрудников управления, поэтому я



спокойно вжился в коллектив. Мы все были похожи — нам нравилось работать, творить, придумывать и реализовывать новые идеи. В общем, было очень интересно, здорово было!

— **Вот вы говорите «новые идеи». Речь идет о новых программах в сфере здравоохранения?**

— И о новых программах в том числе. Например, тогда довольно модным было введение различных школ: школа сахарного диабета, школа бронхиальной астмы и так далее. Смысл в том, что пациент с подобными заболеваниями должен не хуже врача разбираться в своей болезни. И тогда она не повлияет на продолжительность его жизни. Мы сами разрабатывали эти программы, привлекали специалистов, делали методические материалы. Но это было лишь частью реализации задачи. А потом нужно было приезжать в поликлиники, убеждать руководство и специалистов, что помимо основной работы необходимо

еще и обучать пациентов. Многие на нас смотрели, как на идиотов: «Что это вы тут придумали? Я всю жизнь так работаю, и не надо ничего менять».

Кроме того, мы развивали новые методы лечения. Я, например, защищался по хроническим гепатитам и циррозам у детей. Но и тут были свои сложности. Ты нашел новый метод лечения, хочешь его применять. А значит, на это нужно выбивать деньги. Для чего, в свою очередь, нужна грамотно написанная программа. Вот такая цепочка. Дело было в середине 1990-х годов, экономическая ситуация в области, как вы понимаете, была совсем не простой. Какие-то вещи нам удалось сделать, что-то не получилось. Помню, мы тогда никак не могли пробить детские реанимобили. Сложность заключалась в специфике: если ребенка перевозишь откуда-нибудь, должен быть кувез (приспособление с автоматической подачей кислорода и

поддержанием температуры. — **Н.К.**), а в то время кувезы были только зарубежного производства. И даже если ты их закупишь, нужно еще и приспособить к нашей машине, перетаскивать, подключать. К тому же необходимо подготовить ребят, которые с этим кувезом умели бы работать, потому что у нас такой техники просто не было. В общем, море работы, но очень интересной!

— **Анатолий Иванович, а первого своего пациента вы помните?**

— Был в моей практике один яркий случай. Опытная медсестра во время статуса бронхиальной астмы (тяжелое состояние в результате приступа. — **Н.К.**) у ребенка прибегает и говорит: «Я не могу попасть в вену, доктор, давайте помогайте!» А доктор, вообще-то говоря, довольно редко делает такие вещи. И я был далеко не профессионал в этом вопросе. Но ребенок задыхался, у медсестры был явный стресс, и я понимаю, что по-



*Подписание соглашения о сотрудничестве с Минской областной организацией профсоюза работников здравоохранения (председатель Александр Шамаль), декабрь 2018 года. На фото слева: с зампредом МООП РЗ РФ Аркадием Бельцыным.*

пасть в вену надо срочно. В таких случаях накапывает ответственность, ты должен — и делаешь без осечек. Потом медсестра спросила меня, где я так хорошо научился попадать в вену. А я нигде этому не учился и делал такой укол, может, раз пятый-шестой в жизни.

Было много пациентов, которым удалось помочь, но, к сожалению, не гепатологическим. По той простой причине, что хронический гепатит и цирроз печени — тяжелейшие заболевания, которые лечатся очень-очень плохо. И сказать, что ты человека вылечил, невозможно, особенно если цирроз возник в детском возрасте. Ты понимаешь, что можешь лишь отсрочить уход этого ребенка. Но мы искали варианты лечения, применяли, лечили, страдали и умирали душой вместе с детьми, когда они погибали. Вспомнить каких-то ребят по фамилии сейчас не смогу, а вот лица — помню...

Или грудные дети с сердечной патологией, с пороками сердца. Мы должны были попытаться их подготовить к операции, если она вообще была возможна. Особенно если ребенок не отвечает на терапию или истощен. Тогда — почти стопроцентно летальный исход. Эти детки зачастую у нас уходили. Ты стараешься его реанимировать, делаешь укол адреналина в сердце... Их уход ужасно отражается на тебе. Потому что, как бы ты ни понимал, что это бесперспективно, но ты стал последним человеком, который пытался помочь — и не смог...

**— Как потом выходили из стресса?**

— Да никак не выходили — как тут выйдешь! С помощью водки? Да какая там водка, когда ты после этого должен пойти и как-то сообщить родителям о том, что произошло. Второе — ты должен потом обязательно присутствовать на вскрытии умершего ребенка. Тоже весьма не-

простая задача, потому что это маленький человек, которого ты лечил, ты видел его живым, видел его улыбки и страдания. Это уже совсем другой эмоциональный окрас. А после этого ты еще должен бежать на какую-нибудь другую работу — и что? Будешь дышать на больных перегаром? Нет. Поэтому стресс мог уходить корнями довольно глубоко. Наверное, спасались молодостью и тем, что загружали себя какой-то другой работой. Но все равно было очень тяжело. Потом и трудно заснуть, все время просыпаешься, вспоминаешь...

### **«НАСЛЕДСТВО» ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА**

**— Честно говоря, я вижу определенную закономерность в том, что вы выбрали для себя профсоюзную работу. По моему убеждению, только человек, обладающий**



**ответственностью и способностью сопереживать чужому горю, ну и знанием отраслевой «кухни», может заниматься этой деятельностью. Иначе — бессмысленно. Но мне интересно, как вы решились так резко изменить свою профессиональную жизнь?**

— В профсоюзе я оказался случайно. Правда, еще во время работы в МОНИКИ я попал в местный комитет комсомола, а потом и возглавил его. И эта работа была теснейшим образом связана с деятельностью профорганизации. Помню, когда было сдано общежитие института, мы вместе с профкомом занимались заселением курсантов из дальних регионов и наших сотрудников. Наверное, это был первый раз, когда я так тесно соприкоснулся с профсоюзной работой. Но вплотную занялся ею гораздо позже. Дело в том, что моя профессиональная судьба менялась стремительно. Проработав в Минздраве области около года, я ушел. Вернее, меня перекупили (улыбается).

**— Какой же аргумент привел ваш новый работодатель, чтобы вы отказались от такой интересной, а главное, любимой работы?**

— Все очень просто. Я был довольно молодым человеком, нужно было решать квартирный вопрос. И тут к министру здравоохранения области является глава Мытищинского района **Анатолий Константинович Астрахов**, которому кто-то про меня рассказал. Приходит и говорит: «Я хочу забрать Домникова». Министр знал, что у меня квартирные проблемы, и, хотя я был нужен на прежней работе, решил меня «отдать». Но не просто так, а за квартиру, о чем и сообщил Астрахову. И я получил ключи от квартиры в первый же день, когда пришел на новую работу — начальником отдела, а потом и управления здравоохранения в администрации Мытищинского муниципального района. У меня началась совершенно другая эпоха, многому приходилось учиться буквально на лету.

**— Вроде бы, учитывая ваш прежний опыт, сложностей возникнуть не могло.**

— Да, имелся опыт, и в разных направлениях работы. Но вот управленцем я был неподготовленным. Ведь нужно было разбираться не только в своих профессиональных вопросах, но и в вопросах финансирования: из них процентов на 90 состоит работа управленца. И вот эту экономическую составляющую мне пришлось осваивать на ходу. Но ничего, выплыл и проработал в Мытищах девять с половиной лет. И здесь нам тоже удалось сделать многое. Тогда здравоохранение было муниципальным, и финансирование шло из бюджета района. В моем ведении оказалось около 30 лечебных учреждений с клубком застарелых проблем. Вот такое «наследство» я получил.

**— Я так понимаю, что главной проблемой была нехватка финансовых средств?**

— Да, дефицит средств был страшнейший! А каждое медучреждение требует помощи в своих нуждах. Сменился и ориентир. Если раньше приоритет в финансировании был у больниц, у хирургических отделений,



На Международной конференции по развитию информационных технологий, организованной МООП РЗ РФ. Выступает председатель профсоюза работников здравоохранения г. Москвы Сергей Ремизов. На фото слева — с председателем Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов», депутатом Госдумы РФ Валентиной Кабановой.

то потом по всей стране прошел девиз: даешь развитие первичного звена! А значит, большую часть средств необходимо было вкладывать в поликлиники. Это повлекло за собой очередной перекос — в ЦРБ началась нехватка не только лекарств и медоборудования, денег не хватало даже на нормальное питание пациентов.

А в 1998 году, как вы знаете, случился финансово-экономический кризис. Одним из ярких впечатлений того периода стала встреча с журналистами какого-то центрального телеканала, приехавшими в нашу ЦРБ. Они меня спрашивают: «Как вы тут доруктовались до того, что у вас в больнице только два взаимоисключающих продукта — молоко и огурцы?» А все было просто: эти продукты поступали к нам по взаимозачету, потому они и были, а всего остального не было.

— **Да уж, ситуация практически патовая...**

— Да. И ее надо было исправлять, а для этого одного меня, конечно же, было недостаточно. Поэтому собрал команду отличных специа-

листов — действительно классную команду единомышленников (со многими из коллег я дружу до сих пор). И нам удалось сделать многое. Мы стали на самом деле одним из лучших управлений в Подмосковье, и тогдашний министр здравоохранения зачастую привлекал нас к работе в экспертных группах по различным вопросам, к примеру, к разработке проекта создания медицинских округов в регионе. И потом я работал уже не только начальником управления здравоохранения Мытищинского района, но и всего Северо-Восточного округа региона. А это почти миллион человек! И через какое-то время министр предложил мне на выбор две должности: своего первого заместителя или руководителя областного комитета отраслевого профсоюза.

Случилось так, что практически вместе с предложением я почти получил инфаркт. Его удалось предотвратить, но, зная специфику работы в министерстве, я реально опасался за свое здоровье. Подумал, что в профсоюзе рисков будет гораздо меньше,

и выбрал обком. Тогда я сталкивался с профсоюзом только на уровне Мытищинского горкома и даже не представлял, насколько ошибался!

## СЛОВО О ПРОФСОЮЗЕ

— **Какими же стали ваши первые впечатления на новом месте?**

— Что я попал в болото. Возникло такое впечатление ото всего: от некоторых сотрудников и их методов работы, от их усталости и неверия в то, что делают. Все бросив, я обложился литературой, пытаюсь понять, сколько еще просуществует эта организация. Но потом понял, что профсоюзное движение — штука действительно сильная и живучая, организация просто нуждается в реанимации. Чем я и занялся.

Было непросто. Да, я пришел в обком с навыками командной работы, но и с определенной категоричностью в суждениях: «Не делаешь свою работу — уходи!» А когда я понял, что работаю не столько с чиновниками, сколько с общественниками, то осознал, что здесь шашкой махать



нельзя. Ведь многие профлидеры на местах выполняют свою работу на общественных началах. А значит, нужен другой подход в работе с ними.

**— Что для вас было самым трудным в тот период?**

— Самым трудным было изменить именно психологию профсоюзных работников, их неверие в завтрашний день организации. Ведь на тот момент они даже перестали встречаться с коллективами работников, потому что не знали, как отвечать на вопросы людей.

Я вообще человек такой, что всегда должен сначала себя убедить в том, что то, что я делаю, правильно. Если не убедил — я за это дело не берусь вообще. А когда через два месяца я изучил аспекты своей новой работы и убедился, что профсоюз — организация с будущим, то начал думать, как вновь активизировать работу, — всё, точка. И после этого я начал свою эту убежденность вдыхать и в старых сотрудников, и в новых.

Сначала мы поставили цель — убрать эту позорную ситуацию, которая часто возникала в коллективах даже с высоким уровнем профсоюзного членства. Я говорю о вопросе, который на встречах с людьми регулярно поступал из зала: «А что, профсоюз еще существует?» Нам необходимо было всеми способами рассказывать о деятельности профсоюза, и мы стали развивать информационную работу. А вместе с ней и другие направления деятельности обкома, создав коллектив настоящих профессионалов, способных ответить на все вопросы, которые возникают на местах.

**— А пробиться с профсоюзной информацией в общественно-политические СМИ весьма непросто...**

— Это мы поняли сразу же — ни радио, ни ТВ наши темы не интересны вообще, и за возможность выступления в СМИ нужно платить. Мы вынуждены были заложить определенное количество денег профбюджета на эти цели. Я выступал на радио, на региональном телевидении, в общем, рассказывал о

деятельности профсоюза со всех доступных площадок. Я бросался на всё, в том числе на варианты, когда профсоюз просто упоминался, пусть даже в отрицательном ключе. Было важно, чтобы слово «профсоюз» звучало. И постепенно в медицинских коллективах Подмоскovie вопросы о существовании профсоюза стали задаваться все реже, а потом и прекратились. Я использовал все-все свои прежние контакты. Единственное, чего я не применял, — так это административное давление. Никогда. Потому что мне казалось, что вопрос о том, состоять ли в профсоюзе, человек должен решать самостоятельно. В итоге нам удалось не только популяризировать организацию в регионе, но и сохранить и в итоге приумножить количество членов профсоюза.

**— Анатолий Иванович, в сфере здравоохранения вы смогли поработать в совершенно разных направлениях. Врач, чиновник, профлидер...**

— Думаю, вы хотите спросить, какая работа мне нравилась или нравится больше?



Традиционный Зимний спортивный фестиваль, организованный Московским областным комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ. Орехово-Зуево, 2018 год.

— Да, вы правы.

— Я помню, что, когда я переходил на работу в Мытищи, Анатолий Константинович Астрахов мне сказал: «Тебя характеризуют как хорошего врача, сейчас же ты будешь чиновником. Ты отдаешь себе в этом отчет?» — «Я отдаю себе в этом отчет, но давайте я попробую, а там посмотрим», — отвечал я. Но еще три года, уже будучи управленцем, продолжал совмещать эту работу с работой врача. Потом, получив определенный опыт и второе высшее образование, я понял, что мне интересна эта новая моя ипостась. Я могу, реально могу повлиять на ситуацию в отрасли, исправить ошибки, решить проблемы. Но и о врачебной практике я всегда вспоминаю с теплотой.

Профсоюзная работа более академична. Здесь в большей степени нужно быть дипломатом. Да, другая динамика развития, и отдача тоже другая, но эта работа тоже помогает решать проблемы людей.

Так что я не знаю, какая работа лучше, мне они нравятся все. И уверен, что сейчас могу продолжить трудиться в любом качестве. Я смогу быть и хорошим врачом, и хорошим управленцем.

### О ВКУСЕ ЖИЗНИ

— Анатолий Иванович, закончившая нашу встречу, позволю себе задать несколько вопросов личного характера. О хобби, о том, что вы любите делать в свободное от работы время.

— Некоторое время назад я вспомнил свое спортивное прошлое, хожу в спортзал и бассейн. Когда начинал, думал, не сдюжу. А потом — ничего, втянулся. Так сказать, стараюсь поддерживать форму и в то же время отлично переключаюсь. Другое средство для переключения и расслабления — это работа на даче. Что-нибудь вскопать, приколотить, полить. А вот прежняя страсть к рыбалке и лесу куда-то ушла...

— Ваши дети пошли по вашим стопам?

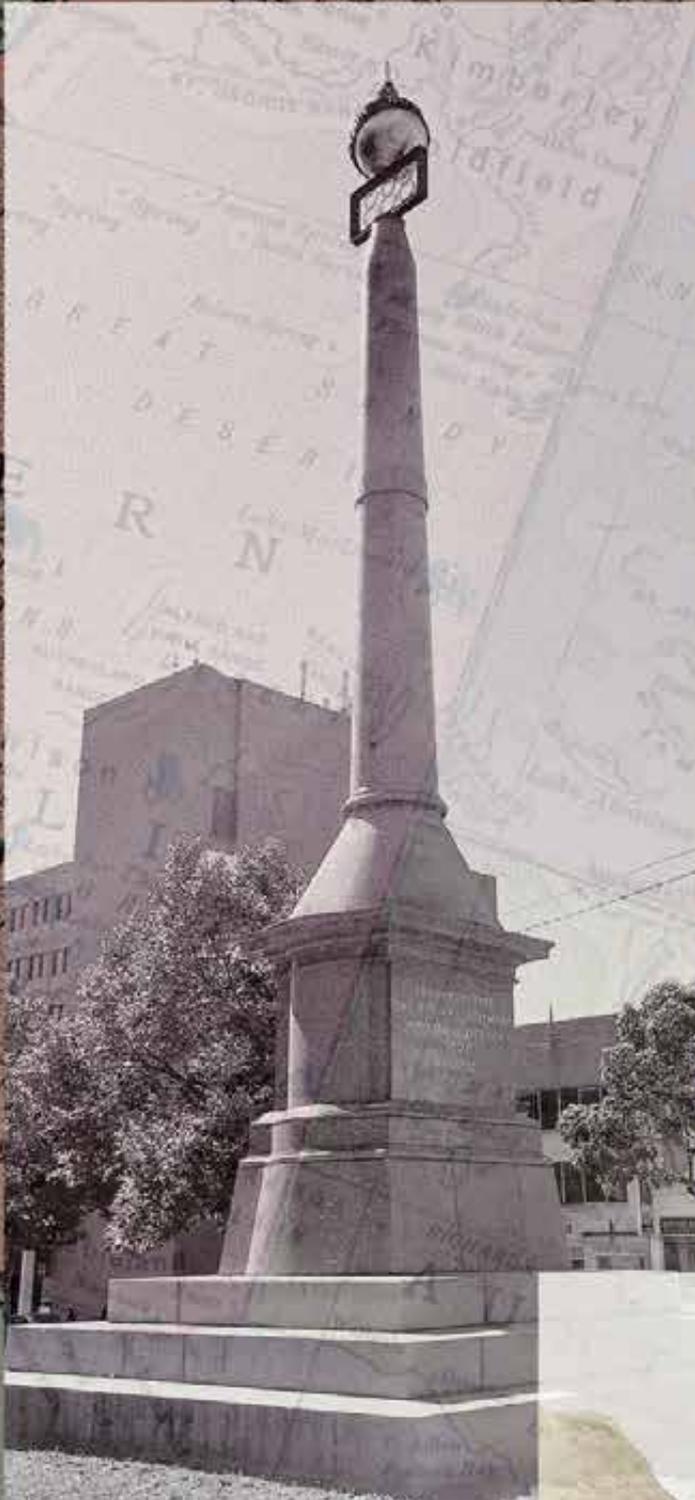
— У меня два сына. Старший долгое время не мог определиться, но в результате стал чиновником, работает в Орехово-Зуевском управлении образования. Ему нравится, и он довольно успешный человек, я очень рад за него. Младший сын пошел по моим стопам, работает врачом-рентгенологом в МОНИКИ. Кстати, моя супруга — тоже медработник, представитель действительно серьезной профессиональной династии. В общей сложности, с учетом меня и сына, у нас получается больше 200 лет стажа! По этому поводу нас даже награждали в какой-то номинации.

— Столько всего в жизни сделано, достигнуто. О чем мечтается на будущее, чего хочется в рабочем и в личном?

— Ничего особенного не хочется. Хочется, чтобы такое состояние, такая работа продолжалась как можно дольше. Я вкусно работаю и вкусно живу. Мне нравится. Мне все это нравится.

Беседовала Наталья КОЧЕМИНА

# ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ



LEADER - W M LANE "NEW AUSTRALIA"



Wikipedia, National Library of Australia



C. Gantheaume  
C. Willoughby

# Мистер Лейн и его Города солнца

## Как профсоюзный журналист пытался построить Утопию на чужбине и что из этого вышло

На родине, в Австралии, журналиста Уильяма ЛЕЙНА называют «противоречивой фигурой». Один из отцов-основателей и пропагандистов национального профсоюзного движения Австралии, он запомнился экспериментом по созданию коммуны своих последователей, отвергших капитализм, в далеком Парагвае. Но, как часто бывает с такими экспериментами, что-то пошло не так...

### ЗНАКОМСТВО

Смотрящий на нас с архивных фотографий усталый человек, усатый, с пронзительным взглядом из-под очков, — одна из самых выпуклых фигур австралийского рабочего движения.

**Уильям Лейн** был журналистом-самоучкой, социалистическим пропагандистом и профсоюзным организатором, белым расистом и борцом с иммиграцией, критиком имперской колониальной политики в ранние годы и консервативно-патриотическим публицистом в последние двадцать лет жизни.

Но запомнился он не этим, а попыткой создать маленький социальный рай на другом конце карты мира, в Латинской Америке. Увы, как и все прочие попытки построить рай на земле, — не слишком успешной. Особенно если делать это на базе железных правил, не учитывавших реальность и человеческую природу.

Родиной будущего знаменитого пера австралийской рабочей журналистики была Англия. Уильям Лейн появился на свет осенью 1861 года в портовом Бристоле, в семье ирландца-протестанта и англичанки.

Отец Уильяма **Джеймс Лейн** был садовником — не самая доходная профессия, но, что хуже того, кормилец семьи был не в ладах с алкоголем. Это обстоятельство, равно как и память о голодных годах в детстве, оставит большой отпечаток на личности

Лейна-младшего. Вдобавок ко всему наш герой родился хромоногим. От врожденной косолапости он частично избавится лишь в юности — благодаря помощи канадских хирургов.

Возможно, раннее знакомство с трудностями жизни и помогло Лейну стать классическим для своего времени *self-made man*. Он так и не получил полноценного систематического образования. С подросткового возраста, несмотря на несомненные школьные успехи, ему пришлось трудиться конторским мальчишкой на побегушках, чтобы помочь семье. Это, впрочем, не помешает будущему профсоюзному журналисту и теоретику назубок знать труды Карла Маркса и Адама Смита...

Но Британия второй половины XIX века — не лучшее место для таких *self-made*. Активных и пробивных манит Новый Свет — земля обетованная. В 14 лет Уильям лишился матери, а два года спустя решил попытаться счастья на другом берегу Атлантики.

Дальше — несколько лет вначале в Канаде, затем в США. Лейн путешествовал с места на место, довольствуясь случайными заработками. В какой-то момент устроился наборщиком в типографии — и так впервые познакомился со сферой, которой посвятит большую часть жизни. В возрасте двадцати с небольшим лет, будучи в Детройте, Лейн смог стать автором местной газеты партии демократов «Детройт Фри Пресс».

Свободное время он, повторим, зря не тратил. Лейн хорошо изучил Маркса, а особое его расположение стяжал **Генри Джордж**, философ и экономист, чье имя гремело в то время. Джордж провозглашал: право собственности справедливо в отношении произведенного продукта, но не земли и ее ресурсов, и большинство налогов стоит заменить единственным — на пользование землей, раз уж собственность на землю нельзя отменить в одночасье.

Земельный вопрос волновал Лейна особо.

«В нем (Лейне) чувствовалась жажда английского сельчанина, иссохшего от безземелья», — вспоминала поэтесса **Мэри Гилмор**, ставшая позже одной из участниц его утопического проекта. И правда, Англия конца XIX века была примером самого несправедливого и резкого контраста между богатыми и бедными не только в городах, но и в сельской провинции. И детские воспоминания о виденном на родине не оставляли Лейна всю жизнь.

Женившись в 1883 году, Лейн вновь радикально меняет место жительства. На сей раз его позвала Австралия.

### КОНТИНЕНТ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Еще недавно Австралия, казалось, была дальним и глухим краем каторги и ссылки. Но с середины XIX века, когда на континенте нашли залежи



полезных ископаемых, все изменилось, континент стал более привлекательным для иммиграции местом, чем США.

Богатые землей и еще малонаселенные, но быстро развивавшиеся колонии Австралии казались тем местом, где возможно исполнение смелых идей о более справедливом обществе. Еще в середине столетия в колонии Виктория (единой Австралии тогда еще не существовало на карте) рабочие добились для себя восьмичасового рабочего дня — в метрополии, да и в США об этом можно было лишь мечтать.

1885 год, когда Лейн с супругой сошли с корабля в Брисбене, столице колонии Квинсленд, был временем расцвета профсоюзного движения в колониях. Мощные профсоюзы горняков, рудокопов, строителей и даже сельскохозяйственных рабочих заставляли считаться с собой и собственников, и правительства.

На новом месте Лейн быстро нашел себе место в квинслендской радикальной прессе — газетах «Курьер»

и «Обсервер», где он стал вести колонку о вопросах труда. Параллельно энергичный молодой человек был вовлечен в формирование системы квинслендского Центрального совета тред-юнионов... Лейн быстро стал популярным автором и в 1887 году основал собственное издание — газету «Бумеранг», которая последовательно выступала за земельную реформу в джорджистском духе.

Подумать только — сам премьер Квинсленда сэр **Сэмюэль Гриффит** в 1888 году выступил в газете Лейна со статьей о необходимости справедливого распределения прибыли между производителями продукта — рабочими и владельцами!

В 1890 году Лейн продал свой «Бумеранг» и занялся изданием профсоюзной газеты «Уоркер» («Рабочий»), а также организационной работой в профсоюзах колонии. Со временем социалистические убеждения Лейна все больше левели, что, впрочем, не мешало им сочетаться с расизмом самого пещерного по меркам нашего времени свойства.

## СПРАВЕДЛИВОСТЬ — ТОЛЬКО ДЛЯ БЕЛЫХ

Расовая повестка была в целом свойственна австралийским профсоюзам тех лет. Австралийские собственники во второй половине XIX века хорошо поняли, что организованным белым рабочим можно противопоставить дешевый и бессловесный труд привозных рабочих: «канака», темнокожих туземцев из Океании, и, конечно, китайских мигрантов — кули. И одним из главных требований тред-юнионов стал запрет трудовой иммиграции неевропейцев.

И если «канака» не пугали австралийцев, то прибытие в Австралию массы китайских работников заставило многих забить в колокола по поводу «желтой опасности» и перспектив грядущего порабощения белого населения Австралии пришельцами. Лейн в этом деле был среди первых. В 1888 году он под псевдонимом выпустил опус с красноречивым названием «Белая или желтая: хроника расовой войны в 1908 году», где фантазировал на тему будущего освобождения Австралии, оккупированной китайцами-мигрантами:

Здание «Детройт Фри Пресс», где Лейн короткое время проработал журналистом. На фото справа: номер газеты «Австралийский рабочий», у истоков которой стоял герой этой статьи.

«Они подмяли под себя все, эти китайцы. Они взяли под контроль основные отрасли промышленности... допущенные имперским актом ко всем гражданским свободам, они заседали в парламенте, управляли департаментами...»

В конце, живописал автор, после восстания австралийских патриотов китайцы будут «как огромные стада скота» изгнаны из страны. Представители метрополии, британцы, в памфлете Лейна были выведены как враги, способствующие «цветным» в противовес интересам «белой Австралии»...

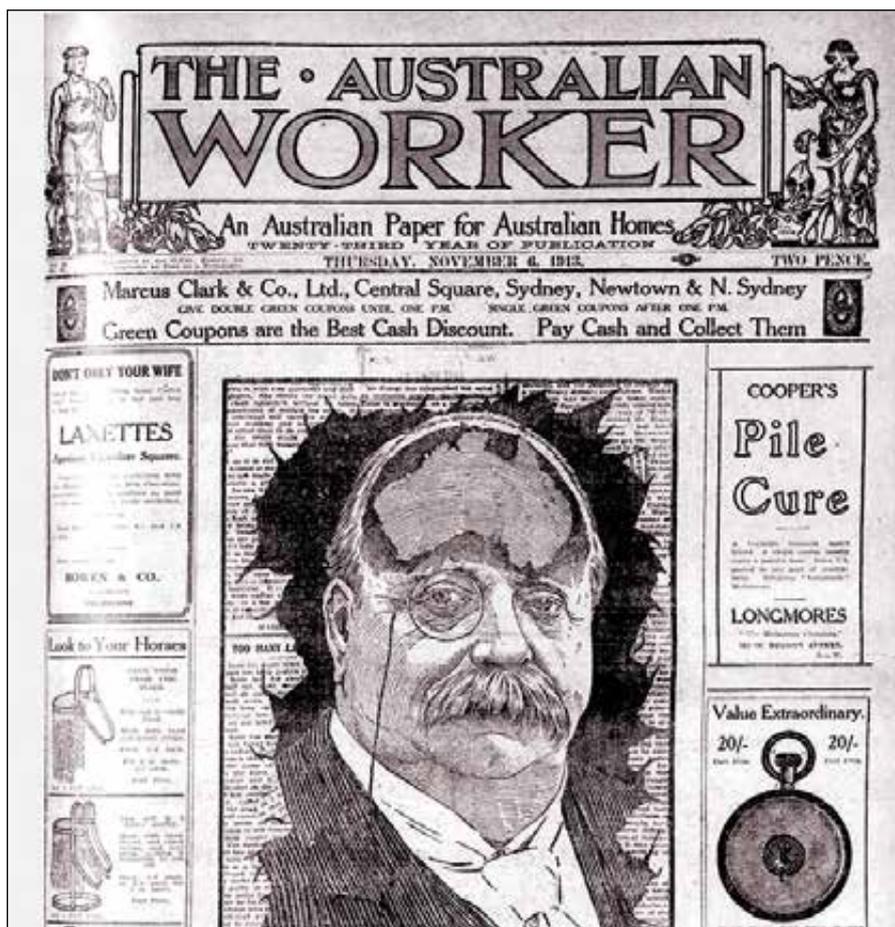
## РАСКОЛ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

В начале девяностых годов в Австралии наступил кризис, время тяжелых трудовых конфликтов. В 1890 году в колониях массово — но безуспешно — бастовали моряки торговых судов. 1891 году Квинсленд потрясла отчаянная многомесячная стачка стригалей овец, недовольных сокращением зарплат, внедрением машинной стрижки и решением скотоводов нанимать рабочих в обход разрешения профсоюзов. Несмотря на невиданный размах, протест захлебнулся, не дав результата, а его лидеры были репрессированы.

Поражение стачек и преследование лидеров рабочих раскололо австралийское профсоюзное движение. Умеренная часть пришла к выводу, что в условиях австралийской реальности необходимо защищать свои интересы средствами легальной политики. Так на свет появился австралийский лейборизм, который станет мейнстримом национальной политики в начале XX века.

Меньшинство мириться с капитализмом отказалось.

Именно тогда у Лейна родилась идея увести разочаровавшихся в новую землю обетованную, где можно будет воплотить в жизнь социалистические принципы — равенство, основанное на товариществе и об-



щем труде. В самой Австралии не вышло — значит, надо основывать Новую Австралию.

## НОВАЯ АВСТРАЛИЯ

Где разместиться Утопии? Выбор Лейна и его товарищей пал на Парагвай. Эта латиноамериканская страна пережила в 1864–1870 годах катастрофическую войну с Аргентиной, Бразилией и Уругваем. В результате ее Парагвай не только потерял львиную долю территории, но и пережил демографическую катастрофу. Во время боевых действий, из-за массированной партизанской войны, а также от голода и болезней погибло больше половины населения Парагвая. Если же говорить о мужчинах — их, по некоторым оценкам, война унесла 9 из 10.

Неудивительно, что работающих людей из далекой Австралии парагвайское правительство было готово принять с распростертыми объятьями.

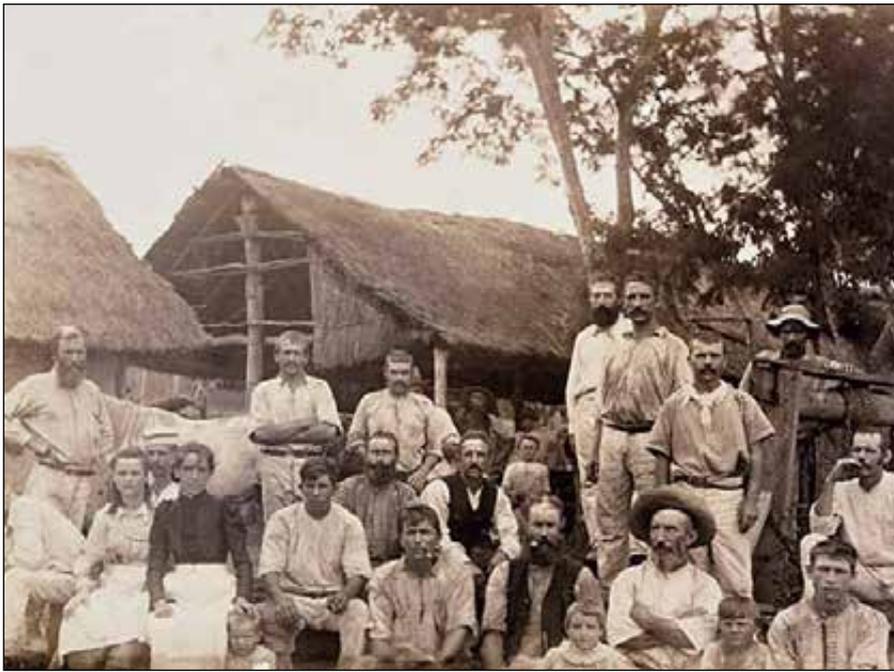
На призыв основанной Лейном Ассоциации «Новоавстралийское кооперативное поселение» откликнулось почти 300 человек. Чтобы стать буду-

щим жителем Новой Австралии, надо было внести около 60 фунтов. А чтобы собрать эти деньги, многие были вынуждены продать свои дома.

Несмотря на это, уже в июле 1893 года судно с первой партией последователей Лейна вышло из Сиднея, взяв курс на Южную Америку. Среди пассажиров были не только рабочие и фермеры, но и представители богемы — в частности, упоминавшаяся нами поэтесса и писательница, классик австралийской литературы Мэри Гилмор.

Парагвайское правительство и впрямь с готовностью пошло Лейну и его товарищам навстречу. Землю для нужд Ассоциации Парагвай выделил бесплатно. Колонистам гарантировалась свобода от налогообложения и управление по собственным законам. Собранных Лейном и его товарищами взносов должно было с избытком хватить на построение крепкого хозяйства и организацию достойной жизни в будущем поселении.

Лейн надеялся, что его Новая Австралия станет примером не только для оставшихся в Австралии старой,



*Колонисты Новой Австралии в Парагвае. На фото внизу — Уильям Лейн с семьей там же, 1890-е годы. Эти неотретушированные отпечатки с негативов, хранящихся в австралийских научных библиотеках, — немногие дошедшие до нас зримые свидетельства той эпохи. На фотографии справа: так выглядел членский билет — договор рядового новоавстралийца.*



но и для всего мира, и что за первыми сотнями поселенцев вскоре последуют уже тысячи белых людей, готовых строить новый мир.

Но реальность быстро стала вносить коррективы в жизнь утопии. Первой удар по энтузиазму строителей справедливого общества нанесла природа: поселенцы во всей полноте ощутили «прелести» местных болезней и познакомились с тропическими насекомыми и змеями.

Жизнь в Новой Австралии должна была строиться по принципу всеобщего равенства, справедливого вложения усилий в общее дело и справедливого распределения рабочего времени. Восемь часов на труд, восемь на отдых и восемь на сон — одна из основополагающих задач рабочего движения стала одним из принципов устройства жизни колонии. Но конфликты начались, едва дело дошло до распределения обязанностей между колонистами. И правда, почему одним должны доставаться, например, изнурительные работы на расчистке земли от леса, а другим — легкий труд огородника или пастуха? Лейн в управлении колонией быстро проявил себя как диктатор — и столь же быстро стал объектом общей нелюбви.

Но главное — в Новой Австралии были установлены строжайшие правила общежития. Выросший в семье пьяницы, Лейн исповедовал стопроцентное трезвенничество и требовал того же от других новоавстралийцев.

В условиях ежедневного изнурительного труда, в окружении плантаций сахарного тростника и местного населения, в изобилии гнавшего ром и брагу, поселенцам — англосаксам, ирландцам и шотландцам, как правило отнюдь не привыкшим перебиваться одной лишь водой и чаем, — соблюдать это ограничение оказалось не по силам.

К нарушителям запрета Лейн был безжалостен: преступающий закон справедливого общества должен быть изгнан из него. Среди колонистов начался ропот.

Второй точкой раздора стал расовый вопрос, который для основателя Новой Австралии был не менее принципиальным. Большую часть колонистов составили мужчины, но Лейн установил правило, запрещавшее

иметь дело с «расово чуждыми» местными женщинами — индианками-гуарани и метисками.

Неудивительно, что вскоре ропот в Новой Австралии перешел в открытый раскол. Колонисты, вложившие все нажитое в переезд через полмира, стали разбегаться в надежде попасть домой и начать все с начала.

Пик кризиса наступил, когда в Парагвай в 1894 году прибыла новая партия поселенцев, и среди них — горстка ярких профсоюзных лидеров, отсидевших свои сроки по делу о стачке стригалей. Прибыв на место, они обнаружили, что реальная Новая Австралия имеет не так много общего с тем местом, куда они стремились. Бывшие сидельцы, опытные организаторы сопротивления «угнетению капиталистической системы» проделали трудный путь явно не для того, чтобы терпеть диктатуру Лейна.

Вскоре после их прибытия Лейн был смещен с должности главы Новой Австралии. С несколькими десятками сторонников он предпочел покинуть свое детище.

Изгнанники, верные идее социалистического рая, основанного на трезвенничестве и расовой чистоте, заложили поодаль новое поселение, Косме. Но дела не задалась и там. В 1899 году Уильям Лейн, разочаровавшийся и в этом своем детище, покинул Южную Америку навсегда.

То же со временем сделала и львиная доля прибывших вместе с ним. Однако обе коммуны просуществовали еще десятилетия — а иные наследники первых коммунаров, смешавшиеся, вопреки заветам Лейна, с коренным населением, проживают в тех местах и поныне. Всего же в Парагвае в наши дни живет около 2000 потомков прибывших с Лейном новоавстралийцев.

## ПОСЛЕ КРАХА

Из Парагвая Лейн с семьей вначале отправился на родину, в Англию, но позже вернулся в Южное полушарие. Некоторое время пожив в Австралии, он перебрался в Новую Зеландию.

При всех претензиях к Лейну никто не мог обвинить его в неискренности и неверии в собственные убеждения. Тем не менее после поражения своего проекта Лейн коренным образом



изменил политическую окраску. В Новой Зеландии он стал сотрудничать с проимперско-консервативной прессой. Прежде он открыто критиковал британские власти — теперь же агитировал за введение в Новой Зеландии, на тот момент такой же британской колонии, обязательной воинской повинности. (Вопрос о службе в имперских силах был поводом для раздора и в Новой Зеландии, и в Австралии...)

Когда в Старом Свете грянула Первая мировая война, бывший противник имперской политики Лейн уже не скрывал своих пробританских сим-

патий. Один из двух его сыновей отправился на фронт в составе Австралийско-Новозеландского армейского корпуса — и в 1915 году погиб под турецким городом Галлиполи.

Сам Лейн пережил сына всего на два года. Его не стало в апреле 1917 года.

Надо сказать, что до конца жизни Лейн продолжал по собственному почину возмещать взносы решившим вернуться на родину членам его второй, любимой коммуны — Косме.

**Александр ЦВЕТКОВ**





# Польдеры, пилларизация и переговоры

**Как голландские профсоюзы построили общество всеобщего благосостояния**

Нидерланды — одна из стран, которая в конце XX века смогла построить почти образцовое государство «всеобщего благосостояния», основанное на консенсусе интересов государства, работодателей и работников. В отличие от южных соседей по «европейскому дому», забастовкам голландские рабочие чаще предпочитали диалог. В основе этого выработанного поколениями умения договариваться — сложная история страны, которая еще полвека назад состояла из замкнутых и старавшихся не пересекаться друг с другом общин.



Frederik Enneman / crowdspark.com

На вопрос, что такое Нидерланды, можно дать разные ответы. Страна шокирующего многих наших соотечественников уровня свобод. Некогда великая морская держава, бывшая финансовым центром Старого Света. И конечно же — страна, в буквальном смысле отвоеванная своими жителями у моря. Львиная доля территории Нидерландов лежит ниже уровня моря, и символами Голландии, наряду с набившими оскомину тюльпанами, мельницами и легализованными легкими наркотиками, можно назвать дамбы, каналы и, конечно, польдеры. Последнее — это осушенные и возделанные низменные плодородные участки побережья, защищенные дамбами и дренажными системами.

Словом *Poldermodel* в нидерландском языке также называется традиция выработки компромиссных решений, с готовностью пожертвовать частью интересов каждой группы — участницы переговоров. Готовность к компромиссам и совместной работе — такой менталитет и помог превратить в цветущий край эти не самые гостеприимные когда-то места.

Голландскому рабочему движению больше полутора сотен лет — почтен-

ный возраст, хоть и не слишком много по западноевропейским меркам. Не всегда история движения была мирной, но идея, что сотрудничать лучше, чем воевать, сопровождала ее все время.

## ПЕРВЫЕ ПРОФСОЮЗЫ

1860-е годы. По Европе начинает бродить призрак революции. В Лондоне провозглашен Первый интернационал. Но Голландия, кажется, в стороне от грядущей бури. Еще не так давно Нидерланды были одной из богатейших стран Старого Света, а Амстердам слыл финансовой столицей Европы, но в эпоху большой промышленности страна вписалась с опозданием.

Первые профессиональные объединения в Нидерландах созданы квалифицированными рабочими и ремесленниками. В 1871 году была основана **Всеобщая ассоциация голландских трудящихся (ANVV)**. Это была организация умеренного толка — у руля ее встали либералы и протестанты.

Параллельно развивались и социалистическое движение, и анархистское. Основанная в 1881 году

Социал-демократическая лига, несмотря на революционные лозунги, даже смогла ненадолго пройти в парламент. Анархисты же начали играть ключевую роль в созданном в 1893 году **Национальном секретариате труда** — одной из главных структур рабочего движения тогдашних Нидерландов.

А в конце XIX — начале XX века возникают также рабочие организации, связанные с религиозными общинами страны — реформатской и католической...

## НА СВОИХ ШЕСТКАХ

Нидерландское общество рубежа XIX–XX веков разделяли многочисленные невидимые границы. Традиционная дистанция существовала между протестантским большинством и крупной католической общиной (в то время к католикам себя причисляло до трети жителей страны). С другой стороны, играли роль идеологические и партийные разногласия. Голландец столетней давности чувствовал себя в первую очередь представителем религиозной общины или партийной группы и лишь потом — подданным своей страны.

*Одно из названий Голландии — «страна тюльпанов». Неудивительно, что фотографу удалось застать участников профсоюзной акции в Гааге именно на фоне этих цветов...*

Разделенное общество само выработало систему защиты собственной стабильности. В Голландии развилась пилларизация (от англ. *pillar* — столп, опора), или «система опор». Одним из самых ярких ее идеологов стал протестантский богослов и консервативный политик **Абрахам Кёйпер**.

Речь шла о «внутреннем суверенитете» — в общинах и группах. В Голландии таких «опор» сложилось четыре: протестанты, католики, социал-демократы и либералы. К последним, впрочем, причисляли всех не присоединившихся к остальным группам.

У каждой «опоры» — собственные школы, политические партии и рабочие организации. Каждая из «опор» должна была надзирать за своими членами и помогать им. Своего рода добровольный апартеид внутри страны...

Но разделенность на «опоры» требовала от общин умения постоянно договариваться и поддерживать мир между ними, искать баланс интересов.

## **ВОЙНЫ СТУЧАТСЯ В ДВЕРИ**

Когда в 1914 году в Европе разразился пожар Первой мировой, Нидерланды, зажатые между странами-противницами, сохранили нейтралитет. И хотя боевых действий на территории страны удалось избежать, европейская война серьезно повредила экономике государства. Были разрушены традиционные экономические связи, тяжелым бременем на государство лег хлынувший через границы поток беженцев.

Кризис военных и послевоенных лет, однако, способствовал популярности и авторитету профсоюзного движения Нидерландов. Вместе с тем оно, как и вся страна, оставалось разделенным по идеологическому признаку. Именно тогда начинает активно разрабатываться национальное социальное законодательство. Нидерландам, которые, как и США, в тридцатые годы серьезно пострадали от Великой депрессии, пришлось прини-

## **Профсоюзы Голландии: страницы истории**

### **Стачка докеров и железнодорожников, 1903 г.**

По меркам бурлящей Европы, Нидерланды и в начале XX века казались тихим омутом. Тем больший эффект имела всеобщая забастовка, парализовавшая страну в 1903 году. Основную роль в стачке сыграли железнодорожники.

Конфликт в амстердамских доках начался после того, как хозяева отказались от достигнутой с рабочим союзом договоренности привлекать к работе только членов союза. Конфликт и попытки работодателей использовать штрейкбрехеров спровоцировали солидарные протесты в других доках, а затем и на железных дорогах.

У железнодорожников были свои поводы для недовольства: тяжелый труд в плохих условиях, низкие заработки, нежелание работодателей иметь дело с профсоюзами. В конце концов бастующие, помимо конкретных претензий к руководству, потребовали признать в стране основные профсоюзные права — обязанность работодателей считаться с профсоюзами и право на забастовку.

Забастовка росла, распространилась по всей стране и парализовала Нидерланды. Докерам стачка принесла полную победу — все штрейкбрехеры были уволены работодателями...

Стачка 1903 года испугала не только стоявших у власти консерваторов, но и многих «умеренных» в самих профсоюзах.

мать законы о защите труда, обеспечении занятости и минимальной заработной плате...

Второй мировой войны, в отличие от Первой, Нидерландам избежать не удалось. 10 мая 1940 года в маленькую страну вторглись гитлеровцы. Спротивлялись голландцы недолго — уже 15 мая страна капитулировала. На оккупированной территории вскоре было создано марионеточное национал-социалистическое правительство. Профсоюзы были распущены или взяты нацистами под контроль.

Голландское сопротивление нацистам нельзя назвать масштабным, но в истории остались впечатляющие примеры гражданского неповиновения нацистам, с участием и профсоюзов.

## **ВОССТАНОВЛЕНИЕ. РОЖДЕНИЕ СОЦПАРТНЕРСТВА**

Освобождены Нидерланды были в мае 1945 года. Несмотря на то, что сами голландцы сражались недолго, страна оказалась одной из наиболее пострадавших от военных действий

на западе Европы. Была разрушена львиная доля промышленности и транспортной инфраструктуры.

Восстанавливать страну пришлось долго. С одной стороны, Нидерландам помог американский план Маршалла, с другой — вечное голландское трудолюбие и умение работать сообща. Именно тогда, в начале пятидесятых, в стране и появилась система социального партнерства. На государственном уровне был создан **Социально-экономический совет** (Sociaal-Economische Raad, SER) с участием крупнейших профсоюзов и организаций работодателей, а также отраслевые советы. Первоначально эти органы выполняли задачи планирования и регуляции экономики, а впоследствии превратились в консультативные структуры.

В то время начала рушиться разделявшая нидерландское общество «система опор»: послевоенному поколению межобщинные границы оказались чужды. Но традиция искать компромиссы для достижения общего блага (то, что позже назовут Poldermodel) осталась. Так, послевоенному росту немало способствовало согласие профсоюзов на «разумное ограничение» роста зарплат: это по-

Справедливое общество почти построено, но без борьбы его можно лишиться... На фото — активисты профцентра FNV на первомайской демонстрации, 2018 год.



зволило привлечь в страну инвестиции и стимулировало создание новых рабочих мест.

Уже в пятидесятых показатели ВВП Нидерландов стали устойчиво расти, а к семидесятым там было построено полноценное «общество всеобщего благосостояния» — со сложной прогрессивной системой налогообложения, со стабильно высоким уровнем социальных гарантий. За этот период ВВП страны вырос в 2,5 раза.

В Нидерландах развивались новые отрасли промышленности (например, судостроение); в конце пятидесятых началась разработка богатых энергоносителями шельфов Северного моря. Последнее, правда, сыграло с экономикой злую шутку: страна оказалась крепко сидящей на нефтегазовой игле, и погоня за легкими нефтедолларами стала приводить в упадок другие отрасли промышленности.

Этот эффект в мире так и зовется — «голландская болезнь».

Кризисные явления в связи с «голландской болезнью» пришлось преодолевать ценой сокращения роли государства в экономике — но социальная сфера по-прежнему оставалась стабильной. Как и дисциплинированность соцпартнерства в отраслях — хотя с восьмидесятых годов государство стало участвовать в нем гораздо меньше.

И в наши дни до 80% работников Нидерландов пользуются благами коллективных соглашений, в первую очередь на отраслевом уровне.

## КТО ЕСТЬ КТО

Но кто они, крупнейшие профсоюзы Нидерландов? Многие из них ведут историю еще из времен пилларизации.

Самый крупный профцентр страны сегодня — **Федерация нидерланд-**

**ских профсоюзов** (FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging). В середине 2010-х эта организация объединяла свыше 1,1 млн человек, для страны с населением 17 млн — весьма серьезная цифра.

FNV — плод объединения в 1976 году двух профсоюзных структур, традиционно относившихся к разным «опорам». Ее образовали основанный еще в 1906 году социал-демократический профцентр «**Нидерландская ассоциация профсоюзов**» и **Голландская католическая ассоциация** (NKV).

В переговорах по объединению участвовал и третий профцентр — **Христианский национальный профсоюз** (CNV), рабочая организация протестантской «опоры» голландского общества, также действующая с начала XX века. Но в итоге CNV решила сохранить самостоятельность.



## Профсоюзы Голландии: страницы истории

### Всеобщая забастовка солидарности с евреями, февраль 1941 г.

К началу 1941 года Нидерланды были уже несколько месяцев оккупированы нацистской Германией. Оккупационное командование обещало не вмешиваться во внутренние дела страны, но уже вскоре голландских рабочих стали отправлять на военные производства в Германию. Начались и репрессии и погромы в отношении еврейского населения.

19 февраля оккупационные власти арестовали и отправили в концлагеря больше 400 молодых людей еврейской национальности. Репрессии спровоцировала произошедшая незадолго до того стычка с еврейской подпольной группой самообороны, в которой погиб германский солдат.

В ответ на действия нацистов началась беспрецедентная для оккупированных территорий акция протеста. 25 февраля голландские коммунисты и профсоюзы организовали в Амстердаме массовый внепартийный митинг против преследования евреев. Вслед за тем забастовку объявили водители амстердамских трамваев, к которым присоединились и другие городские службы. Благодаря профсоюзам забастовка вышла за пределы столицы и распространилась по всей стране, продлившись три дня. В ней участвовало свыше 30 тысяч человек.

Забастовка застала оккупационную администрацию врасплох, но вскоре нацисты подавили протест силой. Девять участников забастовки были убиты, счет арестованным шел на сотни, а четверо были приговорены к смертной казни. Тем не менее «февральская стачка» стала одной из главных вех истории голландского Сопротивления. 25 февраля до сих пор считается в Нидерландах важной памятной датой.

*Перечень памятных мероприятий «февральской стачки» традиционно включает ежегодное возложение цветов к памятнику докеру в Амстердаме. В этой церемонии обычно участвуют и первые лица государства — от монарха до членов правительства.*

Сейчас CNV — второе по численности и влиянию профсоюзное объединение Нидерландов; уступает по численности FNV в три с лишним раза — в рядах Христианского национального профсоюза меньше 300 тысяч человек. Политические различия остаются (политически нейтральная FNV более тяготеет к социал-демократам, а CNV — к христианским демократам), но обе организации неплохо сотрудничают между собой.

Третий по величине профцентр — основанное в 1974 году объединение управленцев и высококвалифицированных работников «Профцентр профессионалов» (VCP, ранее — MHP, Федерация профсоюзов управленческого и высокопрофессионального персонала). VCP объединяет около 50 организаций общей численностью несколько десятков тысяч человек.



□□□□: Romy Arroyo Fernandez / Zuma / □□□□



Участники десяти тысячного марша учителей начальных школ (март 2018 года) настроены оптимистично — шансы добиться требуемого велики. Не менее жизнерадостным стал поддержанный профсоюзами «климатический протест» учащихся и студентов (сентябрь 2019 года). Чего уж там, как гласит надпись на транспаранте, «нарушать международные экологические соглашения — намного хуже, чем прогуливать школу»...

□□□□: Michael Corder / AP / □□□□



И, конечно, другие, не представленные на национальном уровне соцпартнерства профцентры, а также независимые организации...

Впрочем, все они традиционно объединяют меньшую часть нидерландских работников и, вдобавок, устойчиво теряют членов в последние десятилетия. В 1995 году в профсоюзах состояло около 25% нидерландских работников. В 2011-м — 18%. Сейчас этот показатель еще меньше.

**НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ**

Увы, численность профсоюзов продолжает сокращаться. Причин у этого много: и переход к постиндустриальной экономике, и развитие гибких форм занятости, и увеличение роли мигрантов на рынке труда... Кроме того, профсоюзы «стареют»: молодых членов приходит все меньше, а все больше профсоюзников со стажем переходит в категорию пенсионеров.

Рабочие организации пытаются бороться с внешними вызовами разными способами.

С одной стороны, идя на смелые организационные шаги. После того как FNV, будучи «мягкой» федерацией, пережила в начале 2010-х годов серьезный внутренний конфликт между центром и членскими организациями, ее крупнейшие профсоюзы, объединяющие 80% членов профцентра, решили объединиться в неделимую FNV, делегировав членство материнской структуре. Часть других профсоюзов при этом осталась в составе федерации на прежних основаниях — с возможностью свободного выхода из нее.

Но укрепление организационной структуры — лишь один из возможных путей. Насущной проблемой становится работа с не слишком традиционными для старых профсоюзов целевыми группами. В составе крупнейших федераций появляются организации по защите интересов женщин, чья доля на рынке труда в последние годы существенно выросла, а также самозанятых и других работников с «гибкой» формой занятости. Смогут ли эти усилия остановить кризис профсоюзов — покажет время.

А пока... В 2013 году новый король Нидерландов **Виллем Александер** в тронной речи символически похо-

ронил голландское социальное государство: на смену «государству всеобщего благосостояния», по словам монарха, должно прийти «государство активного участия», а от доступных социальных благ в ближайшие годы подданным Нидерландов придется отвыкать. Безусловно, монарх, чья роль в управлении страной скорее символическая, лишь констатировал давно наметившийся тренд.

Таеет социальное государство, надо сказать, на глазах. В настоящее время, например, в Нидерландах продолжается болезненная пенсионная реформа (повышение возраста выхода на пенсию с 65 до 67 лет), которая сопровождается бурными спорами социальных партнеров и успела вызвать волну протестов. Что ж, там, где компромисса недостаточно, голландские профсоюзы вполне умеют действовать силой.

**Александр ЦВЕТКОВ**

## Профсоюзы Голландии: страницы истории

### Солидарный протест в защиту пенсий, весна — лето 2019 г.

В мае 2019 года три крупнейших профцентра — FNV, CNV и VCP — провели масштабную акцию, протестуя против планов правительства страны повысить к 2021 году пенсионный возраст граждан до 67 лет (до реформы подданные Нидерландов выходили на пенсию в 65 лет, с января 2019 года порог был повышен до 66 лет и 4 месяцев).

28 мая по всей стране прошла 24-часовая стачка железнодорожников и работников других видов общественного транспорта, вызвавшая серьезные перебои с сообщением.

30 мая профсоюзы призвали к новым забастовкам. В протестных акциях работников строительства, металлообработки, других отраслей промышленности и присоединившихся работников благоустройства участвовало до 30 тысяч человек. Демонстрации провели также работники образования и здравоохранения.

Требованием профсоюзов было заморозить пенсионный возраст на планке 66 лет. В начале лета профсоюзы, государство и объединения работодателей договорились о компромиссе: повышение возраста выхода на пенсию до 67 лет было решено отложить до 2024 года, а для работников тяжелого физического труда сохранилась возможность выходить на пенсию тремя годами раньше.

*Общенациональный день борьбы в защиту пенсий, 18 марта 2019 года. На фото: профсоюзные активисты у королевского дворца на центральной площади Амстердама. Перед собравшимися выступает лидер FNV Хан Бускер.*



□□□□: Robin Utrecht / EPA / □□□□

# ШАГ ЗА ШАГОМ К ПРОФСОЮЗНОЙ ПОБЕДЕ!



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**



Центральная профсоюзная газета “Солидарность” представляет  
книга для детей

# “ВЛАСТЕЛИН ТРУДОВОГО КОДЕКСА”



**Цена 195 руб.**

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

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

**Для заказов звоните +7 (800) 777-84-26 • e-mail: [sales@solidarnost.org](mailto:sales@solidarnost.org)**

# ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:



**184 000**

первичных  
профорганизаций

**80**

территориальных  
профобъединений

**46**

отраслевых  
профсоюзов



Юридическая  
консультация:

**+7 (495) 938-84-39**

Справки по письмам:

**+7 (495) 938-88-24**

Прием почты:

**+7 (495) 938-78-99**