

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№5 (033)
2018

16+

Страна бесконечной киноленты

О прошлом и настоящем Госфильмофонда — одного из крупнейших киноархивов мира



Не надо тряски

Если использовать современную, прогрессивную лексику, то трудовые отношения в нынешней России — крайне волатильны. Это чтобы не говорить дворовым языком, согласно которому их колбасит не по-детски. Даже если исключить из перечня пенсионные инициативы, то остаются предложения Минтруда не увольнять «предпенсионеров», вывести из-под действия ТК самозанятых и домашних работников... А если в довершение к этому оценить прогнозы существенных сокращений в реальном секторе экономики — в результате и роботизации, и сокращения госинвестиций в эту сферу, — то... Поэтому скажем просто и понятно: волатильность.

Однако трудовые отношения меняются не сами по себе. Их меняют интересы и технологии. И если от очередной промышленной революции нам не спрятаться, то интересы структур, которые лоббируют урезание прав работников, чтобы сохранить норму прибыли, идущей в личный доход бизнесменов, — можно и нужно ограничить. Причем в интересах самого же бизнеса. Потому что если пережать «крантик», через который работнику поступают доходы, то можно вполне спокойного и готового к переговорам и даже компромиссу человека вывести и из себя, и на улицы. Не вполне ясно, получится ли у государства осуществить это ограничение. Но если этого не произойдет, то волатильность трудовых отношений не только превратится в турбулентность, но и окажется в состоянии разрушить нынешний «худой мир»...

Александр ШЕРШУКОВ

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

«Профсоюзный журнал»
№ 5 (33), 2018 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
Александр ЦВЕТКОВ — корреспондент

Адрес редакции:

119119 Москва, Ленинский проспект, д. 42,
помещение Б
Телефоны: 8 (800) 777-84-26,
(495) 938-72-02
E-mail: info@solidarnost.org
Журнал зарегистрирован в Федеральной службе
по надзору в сфере связи, информационных
технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор),
регистрационное свидетельство
ПИ № ФС77-70529 от 10 июля 2017 года

Подписные индексы:

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

Оформление редакционной подписки
(495) 938-72-07
e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела распространения
Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы
обращаться по телефону:
(495) 938-72-07

Отпечатано в соответствии с предоставленными
материалами в ООО «Тверская Фабрика Печати»
170006, г. Тверь, Беляковский пер., 46
www.t-f-h.ru
Тираж 2000 экз.
Заказ № 9692

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

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

РЕПОРТАЖ

Страна бесконечной киноленты

Корреспонденты журнала побывали в одном
из крупнейших киноархивов мира



стр. 4

ПЕРСОНА

Повесть о настоящем юристе

На вопросы «Профсоюзного журнала» ответил
секретарь ФНПР, проректор АТиСО по правовой
работе Николай Гладков



стр. 14

ПРОФСОЮЗНЫЙ АВАНГАРД

Достижения профсоюзов за год

Кто стал победителем профессионального
профсоюзного конкурса



стр. 22

РЕГИОН, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

От кризиса к развитию

Председатель Федерации организаций
профсоюзов Костромской области Алексей
Шадричев — о работе профсоюзов и ситуации
в регионе



стр. 28

ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ

Хлеб, розы и феминизм

Как девочка из еврейского местечка стала
иконой для работниц США



стр. 36

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Профком над Янцзы

Рабочее движение Китая: партийный контроль,
профсоюзная империя и «дикие» забастовки



стр. 42





Страна бесконечной КИНОЛЕНТЫ

Корреспонденты журнала побывали
в одном из крупнейших киноархивов мира

Отдельный мир, спрятавшийся в микрорайоне подмосковного Домодедова. Здесь на огромной территории — 170 гектаров — расположился один из крупнейших киноархивов мира — Госфильмофонд России. В его хранилищах можно найти не только огромную коллекцию отечественных и зарубежных художественных фильмов и уникальные кинохроники вековой давности, но и сценарии, монтажные ленты, киноафиши, фотографии. Словом, все, что связано с историей кино. А об истории самого фонда и его современных реалиях корреспонденты журнала узнали, побывав на территории киноархива, встретившись с его сотрудниками и председателем профорганизации Натальей САМОЙЛОВОЙ, которая и стала нашим гидом по стране бесконечной киноленты.



ИСТОРИЯ ФОНДА

Иногда Государственный фонд кинофильмов Российской Федерации называют государством в государстве. Действительно, в микрорайоне Белые Столбы подмосковного Домодедова он расположен очень обособленно и огражден от внешнего, скажем так, мира, не только забором. Здесь сразу чувствуется своя, специфическая атмосфера, своя история, которой насчитывается вот уже восемь десятков лет. Всесоюзный государственный фонд кинофильмов СССР был создан в 1948 году. Его предшественником было Всесоюзное фильмохранилище Министерства культуры СССР, появившееся в поселке Белые Столбы в середине 30-х годов прошлого века.

Постепенно вокруг Госфильмофонда начали расти жилые дома, появилось подсобное хозяйство и даже пансионат для сотрудников. Расширялась и сфера деятельности самого фонда. В 1957 году он вошел в Международную федерацию киноархивов (FIAF). Именно тогда появился и символ фонда — виток киноплён-

ки, которую венчает земной шар. А в 1966-м в Москве появился кинотеатр «Иллюзион», посетители которого могут увидеть хранящиеся в фонде кинофильмы — как современные, так и архивные ленты. А с 1997 года Госфильмофонд ежегодно проводит фестиваль архивного кино «Белые Столбы», традиционно собирающий огромное количество гостей и участников. Среди них — известные киноведы, российские кинокритики, киножурналисты и историки кино.

Сейчас Госфильмофонд — это огромная, более 70 тысяч наименований, коллекция произведений российского и зарубежного кинематографа. Здесь и первые немые картины братьев Люмьер, и известные всем популярные фильмы советского периода, и документальное кино, и мультипликационные фильмы. А еще это большой, около пятисот человек, коллектив фонда, познакомиться с работой которого мы и приехали в подмосковное Домодедово. На станции Белые Столбы нас встретила председатель профкома **Наталья Самойлова**, рассказав по дороге в Госфильмофонд его историю.

ХИМИЯ И КИНО

И вот мы у входа. Получив пропуск, оказываемся на территории Госфильмофонда. Она огромна — 170 гектаров. А внутри, среди деревьев, спрятался целый городок. Мы идем сразу в производственный корпус. Он расположен достаточно далеко от проходной, и по дороге предпрофкома рассказывает о работе Госфильмофонда в наши дни.

— Все начинается с того, что пленка поступает к нам в отдел заказов из различных киностудий, — рассказывает Наталья Самойлова. — Потом она проходит отдел технического контроля, где получает паспорт. Да-да, не удивляйтесь, именно паспорт! В нем указываются все необходимые параметры пленки. Если качество хорошее — ее направляют в отдел хранения на склад. Ну, а если необходимо устранить недостатки, то, конечно, на реставрацию.

Мы заходим в корпус производства Госфильмофонда. Расположен он в здании еще советской постройки. Но внутри антураж вполне современ-



Председатель профкома Госфильмофонда Наталья Самойлова.

На фото слева: работа реставраторов киноплёнки кропотливая, требующая внимания и усидчивости, а инструменты самые простые: кисточки, лезвия, салфетки.

На фото справа: состав растворов для проявки и фиксации плёнки проверяют в лаборатории.



ный. А вот и первая остановка — контрольно-испытательная лаборатория, где проходят проверку и сама плёнка, и специальные растворы для ее проявки и фиксации. По словам технолога **Надежды Чернышевой**, проверять необходимо, чтобы машины, где происходят эти процессы, работали ровно, без брака. Растворы для разных видов плёнки разные, но химический состав каждого должен быть постоянным.

— Конечно, приходится иметь дело с вредными химикатами — щелочью, серной, азотной, соляной и фосфорной кислотами, — рассказывает технолог. — Но проверка раствора проводится в вытяжных шкафах. Раньше все растворы, которые использовались для проявки и фиксации плёнки, изготавливались у нас в составительской. Сейчас некоторые из них, например для цветной плёнки, закупаются уже в готовом виде. Но все равно там больше вредных испарений, чем здесь у нас, в лаборатории.

Гудит вентиляция, по стенам на второй этаж поднимаются трубы. Они тоже гудят — это в другие подразде-

ления производства отправляются растворы, приготовленные в составительской. А именно сюда мы и направились из лаборатории. Огромные емкости с какими-то растворами (вскользь замечаю надпись «стабилизатор»), аккуратно расставленные бутылочки с химикатами. И... вокруг комнатные цветы.

— И все-таки производство вредное, класс 3.2, — уточняет Наталья Самойлова. — Поэтому здесь и молоко работникам выдают ежедневно, и дополнительная неделя к отпуску предоставляется, и доплата к окладу в размере 20%. Все это зафиксировано в коллективном договоре.

КАК РЕСТАВРИРУЮТ ПЛЕНКУ

Продолжая рассказ, председатель профкома ведет нас этажом выше. Мы оказываемся в небольшой комнате, где, как мне объяснили, реставрируют киноплёнку. Вручную. Медленно, кадр за кадром, работницы ежедневно просматривают километры плёнки. А инструменты реставраторов просты: ножницы, лезвия, кисточки, салфетки, дистиллированная вода, спирт...

— Посмотрите, плёнка с левой бобины еще не прошла обработку, а справа — уже чистая, — рассказывает одна из женщин. И действительно: после обработки с плёнки исчезает плесень и пыль, порванные участки «срастаются».

Раньше плёнка укладывалась в металлические коробочки, и если их неправильно хранить, то они могли заржаветь, покрыться плесенью. Сейчас же коробочки для киноплёнки делают из пластика. Впрочем, и материал, из которого изготовлена киноплёнка, бывает разный. А значит, и «болезни» у каждого свои.

— На каждый вид материала плёнки заводят акты, типа карточки на больного в амбулатории, — рассказывает начальник цеха реставрации **Надежда Саплина**. — В такой карточке указано, из какого материала плёнка, номер, сколько в ней частей, когда проверялась и что необходимо с ней сделать. Если материал требует реставрационной обработки, нужно его обязательно проверить — каждую склеечку, каждую перфорацию — все техническое состояние поверхности. Если материал порван, значит, нужно обязательно соединить.



Как выяснилось, одной ручной реставрации и очистки недостаточно. Есть такие загрязнения и повреждения, с которыми без специальных средств не справиться. И тогда к процессу присоединяются машины. Это тоже «вотчина» Надежды Саплиной.

Здесь довольно шумно. Машины работают, и у каждой задача своя. Одни агрегаты очищают пленку от жировых загрязнений, другие проводят чистку, полировку.

Подхожу к одной из машин. Внутри в несколько рядов идет пленка. И кажется, что этот поток бесконечен.

— Здесь удаляются самые сильные загрязнения, плесень. Пленки чистятся, промываются и идут в сушильный шкаф, — рассказывает начальник цеха. — Обратите внимание: здесь пленка еще матовая, а там, в шкафу, она уже блестит, вымытая, чистая.

Описать устройство других машин сложно. Например, реставрационная машина, побывав в которой пленка выходит без единой царапинки. Волшебство, да и только!

В ЦАРСТВЕ ТЬМЫ

У каждой пленки есть свои опознавательные знаки — особые участки с пометками: метраж, название, номер пленки и копии, количество роликов... Это — ракорды. Об этом мы узнали в цехе печати.

— Установщики задают свет на каждый план... — рассказывает технолог цеха **Надежда Ильчик**. — Есть два плана — дневной и ночной. И вот чтобы они на экране смотрелись одинаково — день днем, а ночь ночью, — к каждому плану установщики задают свет, подготавливая режим для копировщика. — Надежда показывает белую ленту с множеством дырочек — световой пас-

порт пленки, и поясняет для непосвященных: — Например, в части 350 планов — и в паспорте будет 350 дырочек. Чем светлее план, тем дырочка больше. Печатают копии в полной темноте.

В копировальной на входе висит штора. Здесь царит темнота. Остается только удивляться тому, как копировальщики заряжают пленку в машины, потому что это процесс непростой: на фасаде аппарата множество роликов, по которым направляется лента. Наблюдаем за тем, как мелькают руки установщика цвета и света **Ольги Шмедко**, которая управляет пленку в машину.

— Я раньше работала копировальщицей, — рассказывает она. — Когда привыкаешь в темноте работать, светом не пользуешься совсем. Единственное что — глаза болят, когда резко выходишь на улицу, особенно летом, когда солнечно. Еще одна профессиональ-



Каждая киноплёнка проходит контроль по разным параметрам. Интересно, сколько фильмов за годы работы просматривают сотрудники отдела технического контроля?

версная печать. Можно, не перематывая пленку, печатать несколько раз. А мы меняем только пленочку.

Вообще премудростей в копировании пленки много. Есть отдельная печать, когда фонограмма и изображение печатаются по отдельности. Есть печать совмещенная. Есть черно-белая и цветная. В общем, на все варианты пленки.

Из копировальной каждая копия идет на проявку. В специальный чемоданчик, тоже в полной темноте, пленка заряжается в кассету. После чего эту кассету в другом цеху помещают в машину для проявки. Через каждый агрегат проходит проявитель, закрепитель, отбеливатель — и у каждого растворы свои, в зависимости от вида материала.

— У нас проявляются различные виды пленки, и для фонограммы есть отдельная машина, — рассказывают нам. — Но если вы думаете, что после этого пленка сразу же отправится на склад, то ошибаетесь. После проявки каждый материал проходит контроль, и если будет найден какой-нибудь недочет, ее снова вернут нам.

Петля по коридорам, мы проходим мимо небольших кинозалов. Каждый день сотрудников технического контроля здесь ожидает кинопросмотр. Но отнюдь не для развлечения. Именно так пленка проходит контроль по разным параметрам — совмещение звука и изображения, цвет...

— Если раньше все киноленты хранились только на пленке, а она «живет» ровно 100 лет, что уже проверено, то сейчас новые, цифровые технологии, — рассказывает меж тем председатель профкома. — Сколько хранится «цифра», не знает никто. Вопрос, чем снимать и на чем хранить фильмы, обсуждается сейчас весьма бурно, но единого мнения нет. Поэтому каждый фильм, попадающий к нам, копируется в двух форматах: на пленке и в «цифре». Конечно, это увеличивает объем работ, но зато так надежнее.

О ГАРАНТИЯХ И ТРАДИЦИЯХ

В новый корпус Госфильмофонда, где как раз и расположен отдел хранения, мы идем через профсоюзный ко-

митет. Ранее, в лаборатории, мы уже немного коснулись в разговоре содержания коллективного договора в отношении «вредников». Оказалось, что компенсационные выплаты, дополнительный отпуск и выдача молока — не единственные льготы.

— Для определенных категорий работников устанавливается сокращенный рабочий день, — рассказывает Наталья Самойлова. — Например, 7-часовой — сотрудникам, которые заняты контролем, подготовкой, электрокопированием, видеозаписью магнитных фонограмм, подвергающихся «уксусному синдрому» (процесс разложения ацетатцеллюлозной основы пленки сопровождается резким запахом уксусной кислоты. — **Н.К.**). Есть 6-часовой день, и тоже для работников, занятых с пленкой, в частности для работающих на машинах, где происходит очистка пленки от жировых загрязнений ультразвуком. И наконец — 4-часовой рабочий день установлен работникам отдела хранения, которые работают с параформом. Его используют для уничтожения плесени с пленки. На вид параформ — безобидный комковатый порошок. Но работа с ним небезопасна для здоровья.

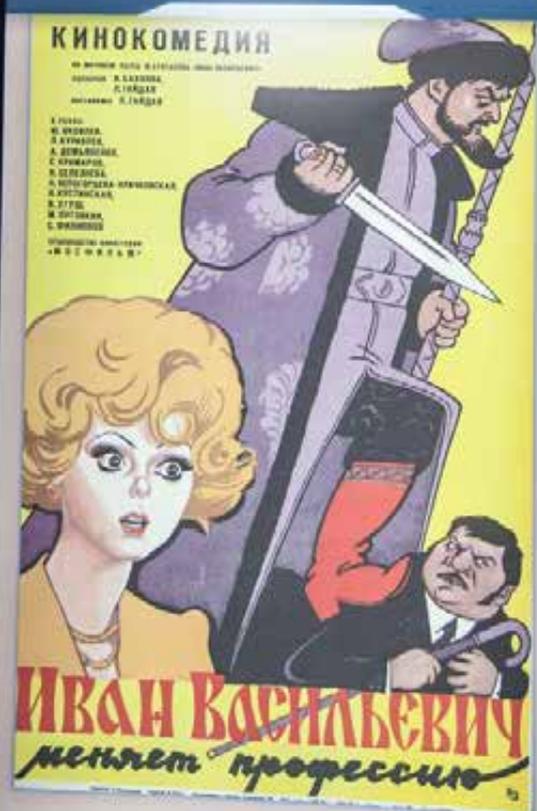
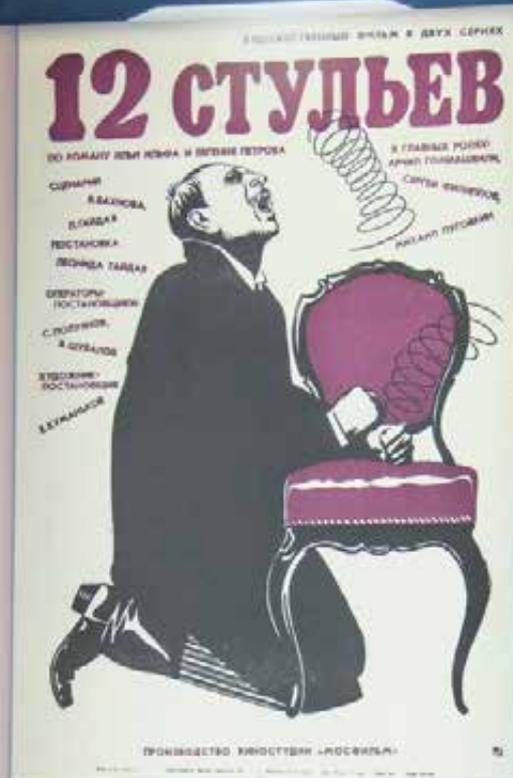
Неудивительно, что сотрудники Госфильмофонда регулярно проходят медосмотры. Их проводят в здравпункте на самой территории, так что нет необходимости куда-то специально выезжать. Инженер по охране труда составляет списки сотрудников, заключается договор со специалистами, которые сами приезжают в Госфильмофонд. Кстати, в здравпункте есть кабинет стоматолога и УЗИ. Для сотрудников фонда эти услуги оказываются за половину стоимости. Столовая и буфет тоже расположены на территории. Причем работают там не представители аутсорсинговой компании, а свои, госфильмофондовские... По словам Натальи Самойловой, и сотрудники знают всех поваров, и повара прекрасно представляют потребности и запросы коллектива.

— Конечно, многие наши работники живут либо на территории, либо рядом с Госфильмофондом, — про-

ная, скажем так, особенность: я дома телевизор не смотрю, кино и на работе хватает за целый день. Ведь просмотр идет каждый день — утверждение режима, неровности всякие, так что дома спокойно телевизор смотреть уже невозможно: все время автоматически ищешь недостатки.

Копировальные аппараты разные. В цехе печати Госфильмофонда есть и старинные, еще 1960-х годов, и современные, с высокой скоростью печати. Ольга показывает нам в работе один из них.

— У этой машины несколько уровней скорости. Вот на этой, — мастер ставит самую минимальную, — мы печатаем старый материал, требующий бережного обращения. А вот максимальную скорость используем редко. Для массовой печати. Еще плюс этого аппарата — что мне очень нравилось раньше — в том, что у него есть ре-



Начальник отдела контроля Татьяна Кухтина демонстрирует плакаты и афиши знаковых советских фильмов. Как отечественные, так и зарубежные.

должает предпрофкома. — Но есть и те, кому приходится ездить из Домодедова и даже из Москвы. Для них организован специальный маршрут. Бесплатно, согласно колдоговору. И это, я считаю, очень важный фактор, потому что общественный транспорт сейчас — недешевое удовольствие.

Помимо этого коллективный договор Госфильмофонда гарантирует различные выплаты. Например, надбавка за выслугу лет — от 5 до 20% в зависимости от стажа. Оказывается материальная помощь в разных жизненных ситуациях. В частности, сотрудникам Госфильмофонда, проработавшим не менее трех лет, при рождении ребенка предусмотрена единовременная выплата до 100 тысяч рублей.

Кроме того, за выполнение важных и срочных работ сотрудникам выплачиваются премии за месяц или за год.

— Казалось бы, ну какие у нас важные и срочные дела... Большинство сотрудников действуют по плану, — говорит Наталья Самойлова. — Но бывают и внештатные ситуации. Допустим, киноорганизация заказала фильм к своему фестивалю, и необходимо было уложиться в определенные сроки. А работа с пленкой — работа кропотливая, и нам важно, чтобы человека за это отметили.

Еще один весьма существенный вопрос — жилищный. Это большая редкость в современных реалиях, но для работников Госфильмофонда строили жилье и в постсоветские годы. По словам Натальи Самойловой, еще в 2006 году был построен 10-этажный дом, и все нуждающиеся в жилье или в улучшении жилищных условий получили там квартиры.

— Дом строили с помощью бюджетных средств, — рассказывает она. — И люди получали квартиры бесплатно, как в советское время. И я надеюсь, что эта десятиэтажка не была последней. Потому что в последние годы пришли новые сотрудники, которые сейчас живут в общежитии на территории фонда. А вообще строительство жилых домов



для работников тогда еще хранилища начиналось с 1936–1937 годов. Раньше здесь был только частный сектор. Потом уже сами сотрудники построили несколько домов хозспособом. И для людей тогда это было действительно спасением, ведь жили и в деревянных бараках, один из которых сохранился до сих пор.

Что еще? Совместно с руководством Госфильмофонда профком организует праздничные и спортивные мероприятия, посещения цирка и театров, экскурсии и турпоездки. Выделяются средства на приобретение путевок в дома отдыха.

— Наши сотрудники получают санаторно-курортное лечение за 50% стоимости, — рассказывает предпрофкома. — Сейчас наш областной комитет Российского профсоюза работников культуры заключил договор с Туапсе на проведение летнего отдыха. При этом сотрудник не оплачивает проживание, а за члена семьи выплачивается 50% от стоимости.

Конечно, не все события в жизни коллектива может предусмотреть коллективный договор. Есть в Госфильмофонде свои традиции, берущие начало буквально со дня его основания. Например, субботники, в которых участвуют и работники, и руководство, и профком. А после субботника собираются вместе пообедать и пообщаться всем коллективом.

НОВОЕ И СТАРОЕ

Производственный корпус остался позади. По заасфальтированным дорожкам мы идем в новое здание, которое было построено в 2008 году. Там, по словам Натальи Самойловой, теперь расположен основной архив Госфильмофонда.

— Я помню день его открытия, — рассказывает она по дороге. — Режиссеры, чьи киноленты хранились в старом архиве, сами на тележках перевозили коробки со своими фильмами в новый дом. **Эльдар Рязанов...** Почему-то больше всего запомнился именно он, улыбающийся, яркий...

На самом деле в новом здании «живет» только часть сокровищ Госфильмофонда. Остальные хранилища расположены на территории.

— В нашем фонде есть отечественные и зарубежные фильмы на пленке и на цифровых носителях, — рассказывает **Татьяна Кухтина**, начальник отдела хранения. — Отечественная его составляющая очень важна для нас, потому что в основном в коллекции находятся исходные материалы, которые появляются в процессе съемки фильма. В зарубежном фонде — в основном «позитивы», потому что каждая страна, которая снимает фильм, свои исходные материалы хранит у себя. Ну, а «позитивы» распространяются в другие страны. Потом мы обмениваемся с аналогичными архивами во всем мире, и таким образом пополняем свою коллекцию.

В Госфильмофонде хранится около 67 тысяч наименований фильмов. Интересно, что их учет ведется в рулонах. Рулон — это одна коробка с кино-



А здесь проводят цифровую обработку материалов. Пленка сканируется, и фильмы сохраняются уже в цифровом формате.

пленкой шириной 35 мм и длиной 300 или 600 метров и... 10 минут экранного времени. Несложно подсчитать, что односерийный фильм занимает 7–9 коробок. А если серий много? Впрочем, не будем углубляться в арифметику. Сейчас в архивах Госфильмофонда хранится 1 млн 11 тысяч коробок! Они делятся по видам пленки, и каждой требуются свои условия хранения.

Татьяна Кухтина ведет нас в одно из хранилищ, предварительно выдав каждому экскурсанту спецодежду — теплую куртку. Зачем? Ведь хранилище в помещении, а на дворе лето. Оказывается, пленка лучше сохраняется в холоде. И вот открывается железная дверь, и мы оказываемся в огромном зале с рядами стеллажей. А на них множество коробок с пленкой. Кажется, найти в этом массиве какой-то определенный фильм сложно, но...

— Каждая коробка оформляется индивидуально. Вот этикетка: инвентарный номер, название фильма, количество частей, номер части, черно-белый или цветной фильм — вся необходимая информация есть на торце коробки. А теперь мы и штрихкоды

применяем, то есть ведется учет и в электронном виде, — объясняет Татьяна Кухтина, демонстрируя «опознавательные записи» на одной из коробок.

Между тем даже в куртке становится холодно. А сотрудникам хранилища приходится находиться здесь практически все время, ведь фильмы не лежат мертвым грузом. Они постоянно востребованы.

— К нам приезжают специалисты и студенты из России и других стран. Кроме того, нужно и проводить профилактический контроль состояния пленки и выдавать материалы в разные отделы для работы по заказам: «научникам», в монтажную, в кинозалы и так далее. Новые поступления, которые нужно принять и разместить... Работы много, и она, конечно, тяжелая, потому что, кроме холода, есть и другие факторы. Например, каждая коробка весит больше двух килограммов. А некоторые старые материалы дотягивают и до 20 килограммов веса. Конечно, для перемещения таких материалов у нас есть грузчики, которые в контейнерах перевозят коробки с пленкой, на лифте... Замерзли? Ну, ничего, сейчас перей-

дем в архив бумажных документов, и там уже куртка не понадобится, — говорит начальник отдела.

Действительно, для хранения бумаги холод не нужен. Хотя трудно назвать просто бумагой монтажные листы, плакаты, фото со съемочных площадок, афиши, например легендарного фильма «Бриллиантовая рука». С трепетом прикасаюсь к листам плакатов и афиш почти полувековой давности. На них в основном Светлана Светличная, Анатолий Папанов, Юрий Никулин, и везде они разные. До неузнаваемости.

— Когда смотришь афиши некоторых фильмов, напечатанные за рубежом, актеров узнать трудно, — подтверждает мое впечатление Татьяна Кухтина. — Все фантазия художников.

Все материалы в хранилище распределены и по кинофильмам, и по персонам. Смотрим папочку все той же «Бриллиантовой руки». Она подготовлена здесь для посетителей — экскурсии в этом хранилище проходят часто. Вот монтажные листы, где покадрово, с учетом метража, расписываются диалоги, тексты, кто что де-

лает и как. По таким монтажным лентам можно легко найти информацию, если, например, нужно дублировать фильм, распечатать субтитры, найти определенный эпизод. Вот сценарий, удостоверение, разрешающее прокат фильма, вырезки из газет и журналов, отзывы в прессе. Фото...

— Все это пользуется большим спросом у гостей, которые здесь работают с материалами, — продолжает наш гид. — Приезжает много студентов, и не только из России, но и из-за рубежа — чаще из Англии, Франции, Италии. У них любимая тема — Эйзенштейн.

ХРОНИКА...

Сдав спецодежду, мы покидаем хранилище и отправляемся знакомиться с «научниками». Внешне научный отдел Госфильмофонда выглядит как обычный офис. Небольшие помещения, столы, компьютеры, шкафы с какими-то папками. Но это только первое впечатление. На самом деле здесь каждый день происходят настоящие открытия, приподнимается завеса тайны над событиями давно минувших лет.

— Вот видите, это все документальный фонд иностранного отдела, — говорит **Светлана Пустынская**, ведущий искусствовед научного отдела, отдела биофильмографии и международных связей, показывая на шкаф с теми самыми папками. — Здесь и хроника, и документальные фильмы. В основном это трофейная немецкая хроника, вывезенная из Германии после войны. Коробки с пленкой вывозились вагонами, бросались хаотично... И с момента основания Госфильмофонда научные сотрудники пытались разобраться в этих залежах. Для этого был создан научный отдел, приглашались люди со знанием иностранного языка.

Для начала, как рассказала Светлана Пустынская, нужно было просто разобраться, что это такое. Вот, например, *Die Deutsche Wochenschau* — немецкий пропагандистский киножурнал времен Второй мировой войны, который выходил еще и на языках оккупированных стран. Он до сих пор имеет ценность, востребован для использования в художественных и до-

кументальных фильмах, исторических передачах. Но чтобы не было ошибок и неточностей, как минимум в определении времени съемки, требуется проделать большую работу по идентификации.

— Сейчас упомянутый мной немецкий киножурнал уже полностью выверен, — рассказывает Светлана Пустынская. — Но для этого заново пришлось переделывать работу после сотрудников, которые первыми пытались с ним работать. Почему? Потому что было очень много неточностей, фактических ошибок, все делали на слух, ни фамилий, ни географических названий. Приходилось уточнять. А ведь к этим лентам не было так называемых «шапок» — оригинальное название, режиссер, оператор, годы. Это тоже приходилось искать, допустим, по каким-то событиям. Например, смотришь конкретное событие — ищешь, в каком это было году. Это весьма кропотливая исследовательская работа, результатом которой становятся справочники, по которым уже нетрудно найти искомый киножурнал или персоналии тех лет. Мне приходится смотреть хроники на всех языках, включая японский, китайский или литовский, да любой! Иногда мы приглашаем переводчиков, чтобы уточнить. Но иногда срабатывает опыт, или насмотренность, как я это называю. Работая с 1980 года, я уже могу понять, что это такое.

Вообще, для работы с историческими кинолентами нужно обладать многими знаниями. Как рассказал **Денис Федорин**, чья специализация непосредственно связана с военной кинохроникой, в работе приходится использовать разные исторические источники, надо ориентироваться в эпохах, в обмундировании, стилях съемки, знать иностранные языки хотя бы на уровне прочтения титров:

— В нашем фонде хранится большое собрание документалистики. В основном это фильмы английские, французские, немецкие, в меньшей степени — русские. Даже есть итальянские, снятые на сербском фронте. Вся география Первой мировой войны! И для того, чтобы эту немую пленку расшифровать и понять, что на ней изображено, — помимо того

титра, который там дан, или просто кинолетопись — приходится проводить целое исследование и приглашать специалистов.

...И ЦИФРА

Отдел цифровой обработки материалов — тоже производство, но все здесь отличается от увиденного нами ранее. Огромные мониторы, сканеры, фильмофонографы... Конечно, есть и пленка, но здесь это скорее не основной, а исходный материал.

— Здесь мы сканируем различные фильмы, а затем обрабатываем на клипсторах — это такая программа для обработки видеоматериала, — рассказывает сотрудник отдела **Юлия Стратийчук**. — Также мы записываем на фильмофонографах звук. После того как и изображение, и звук отсканированы, мы с помощью монтажных программ делаем синхрон. Можем собирать фильмы, делать монтаж, вырезать, править цвет, увеличить-уменьшить звук, если нужно. Готовые фильмы записываем на специальные картриджи и другие носители, если это требуется заказчику.

В отдельной комнате проходит реставрация. Отсканированный архивный материал с помощью специальных программ правится покадрово. Эту работу можно делать автоматически, по частям, а можно каждый кадр увеличивать до нескольких пикселей и чистить. По словам Юлии, это очень долгий процесс. Только с одной частью фильма можно работать месяцами.

И вот что интересно. Все увиденное нами современное оборудование сотрудники отдела изучали самостоятельно. Переводили с английского талмуды инструкций, на практике изучая премудрости сложной техники. Так что специалисты здесь работают уникальные, потому что подобного профиля нет ни в одном вузе или техникуме. Впрочем, слово «уникальность» вполне применимо к большинству сотрудников Госфильмофонда — от реставратора пленки до сотрудника научного отдела. Да и к самому фонду, ведь недаром в 1998 году он был внесен в Книгу рекордов Гиннеса как один из крупнейших киноархивов мира.

Наталья КОЧЕМИНА



Н. Г. Гладков

РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА
ТРУДОВЫХ ПРАВ,
СВОБОДА И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ

НАСТОЯЩАЯ КНИГА
ПРОФЕССИОНАЛЬНО РАБОТНИКА
И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

В. В. Мухоморов

П

Повесть о настоящем юристе

Он пытался найти свое призвание, не пугаясь резкой смены направления. Просто было неинтересно. И по-настоящему его увлекла только юриспруденция, а именно — трудовое право. На вопросы «Профсоюзного журнала» ответил секретарь ФНПР, проректор АТиСО по правовой работе Николай ГЛАДКОВ.

ШКОЛА, СПОРТ И ДЕТСКИЕ МЕЧТЫ

— Николай Георгиевич, каждый хранит в душе какие-то детские воспоминания. С каким событием или случаем связано ваше?

— Одним из самых ярких для меня воспоминаний стало то, как я пошел в школу. Дело в том, что все мои друзья были старше меня. Наступил конец августа, и многим из них пришла пора записываться в первый класс. Я, естественно, собрался вместе с ними. «Тебе семи лет нет, — говорили они мне. — Тебя родители не отпустят!» Но я пошел и записался в первый класс. Сам. Помню, тогда все было просто. Нужно было прийти в школу, где прямо в холле стояли столы, и за ними сидели какие-то взрослые люди. Подойти и назвать себя. Все. А еще помню, как удивилась мама, когда я сообщил ей, что с 1 сентября иду учиться. «Как же так, мы не обсудили!» Но дело было сделано, и я стал первоклассником, хотя долгожданные семь лет должны были исполниться только в октябре.

— Учиться нравилось?

— Конечно! Я просыпался — бежал в школу. За полчаса до начала урока уже был на месте, страшно хотел и любил учиться. И до сих пор учусь и сам учу.

Я родился и до 16 лет жил в Красноярском крае, в селе Кортуз, южнее столицы края. В то время в Сибирь по направлению приезжали молодые преподаватели, чтобы отработать положенные три года после очной формы обучения в вузе. И мне крупно повезло! Математику преподавала выпускник московского вуза, физику — киевского, историю — ленинградского. Эти предметы плюс география были моими любимыми. И, конечно же, физкультура. Без спорта было никак нельзя. В итоге я выиг-

рывал практически все соревнования районного масштаба по лыжным гонкам и стрельбе из малокалиберной винтовки.

— Ну, а после школы кто принимал решение, где вам учиться дальше? Родители?

— Я сам. Родители работали в сельской местности. Отец до войны был кузнецом. Потом ушел на фронт, а после, будучи инвалидом второй группы, работал трактористом. Мама — бригадир полеводческой бри-

гады. Все войну там была. Нас пятеро детей в семье: три брата — все в прошлом военные — и старшая сестра, учительница.

В 9–10 классе я почувствовал, что очень хочу быть директором школы. Мечтал, что эта школа будет лучшей в Советском Союзе по математике, физике и в спорте. Будут лучшие учителя и лучшие выпускники! Мне предлагали поступать на математический факультет Новосибирского университета, где была

Биография

ГЛАДКОВ Николай Георгиевич, кандидат юридических наук, заслуженный юрист РФ, почетный работник высшего профессионального образования РФ.

Образование: Ташкентский государственный университет (ТашГУ) им. В.И. Ленина, специальность «правоведение», 1974 г.; очная аспирантура Университета дружбы народов им. Патриса Лумумбы (в настоящее время — РУДН), 1980 г.

1974–2017 гг. — преподаватель, ст. преподаватель, доцент, профессор: в ТашГУ, Университете дружбы народов, Московской государственной юридической академии, Государственном университете «Высшая школа экономики», Академии труда и социальных отношений (АТиСО).

1981–1985 гг. — заместитель декана, 1985–1991 гг. — декан юридического факультета ТашГУ.

1997–2003 гг. — зав. правовым отделом аппарата ФНПР; с 2003 г. и по настоящее время — секретарь ФНПР (по правовой работе).

2006–2017 гг. — зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения (в настоящее время — кафедра трудового права) АТиСО.

С 2009 г. и по настоящее время — проректор АТиСО по правовой работе.

Один из непосредственных разработчиков проекта Трудового кодекса РФ. Инициатор заключения соглашений: между Генеральной прокуратурой РФ и ФНПР — о взаимодействии и сотрудничестве (2008, 2010); о взаимном сотрудничестве Федеральной службы по труду и занятости и ФНПР в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав работников (2006).

Автор более 70 публикаций по трудовому праву, в том числе ответственный редактор и соавтор «Комментария к ТК РФ» (2006, 2011), «Комментария судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений» (2009), ответственный редактор и соавтор учебника по трудовому праву (2016), автор книги «Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного активиста» (6 изданий).



интересная математическая школа. Директор нашей школы предлагал мне остаться преподавать, быть учителем черчения, поскольку я рисовал в школе и мой дядя был известным в Красноярском крае художником. Но не сложилось.

— А самому стать художником никогда не хотелось?

— Я видел жизнь художника не со стороны и думал: нет, вот такая жизнь мне не нужна. Кроме того, днем некогда было рисовать — то учеба, то спорт; вечером садишься — заканчиваешь глубокой ночью. Мама просыпается, а у меня лампочка горит: «Что с тобой, когда ты ляжешь спать — уже 4 утра?» Закон-

чиваю, а в глазах как будто блики от сварочного аппарата (работал-то с белой бумагой, холст у меня только в 9 классе появился, когда дядя подарил), и потом все равно долго не могу заснуть. Конечно, родители предупреждали: испортишь зрение, будешь ходить в очках. А я в очках не хотел. И еще, хотя очень любил математику, но не хотел быть лысым, как почти все ученые-математики. Вот запало две вещи с детства: не хочу быть лысым и не хочу в очках! Хотел быть директором школы, но с шевелюрой и хорошим зрением (улыбается). Но потом очки все же пришлось надеть, очень много приходилось читать.

В ПОИСКЕ СЕБЯ

— Отказавшись от детской мечты о руководстве школой и от карьеры художника, что вы выбрали в итоге?

— Я поступил в Омское училище спецслужб гражданской авиации, где уже учился мой школьный друг. И по окончании получил направление в Ташкентский объединенный авиаотряд. У меня был свободный выбор по распределению, и я сам решил, что поеду в Ташкент. Будучи курсантом, посмотрел энциклопедию городов Советского Союза и узнал, что в Ташкенте много вузов и очень хорошо развит спорт. Но сначала стал авиатехником



Подписание соглашения между Генпрокуратурой РФ и ФНПР о проведении совместных мероприятий. Речь шла об усилении прокурорского надзора и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Документ подписали председатель ФНПР Михаил Шмаков и первый заместитель генпрокурора РФ Александр Буксман. На фото в центре — Николай Гладков.

ступил на заочное отделение института физкультуры. И через год ушел, хотя был уже мастером спорта СССР и чемпионом Узбекистана по классической борьбе. Следующим был геологический факультет. Работа с минералами мне тоже не понравилась, несмотря на то, что мои родственники в то время работали в руководстве геологоразведки в Новокузнецке. Отучился там тоже год. А параллельно поступил на юридический факультет, но уже очной формы обучения. И, послушав первую лекцию профессора **Блиндера Бориса Ароновича** по криминологии (не надо путать с криминалистикой!), я всеми фибрами души почувствовал, что наконец-то оказался там, где мне нужно.

Мне очень повезло! Нас учили профессором и преподавателями довоенной школы, которые ранее работали в юридических вузах Москвы. Во время Великой Отечественной они вынуждены были эвакуироваться, и многие так и остались в Ташкенте. Ведь, как известно из одноименной повести **Александра Неверова**, Ташкент — город хлебный. Многие из выпускников Ташкентского юридического института (с 50-х годов он был преобразован в факультет в составе университета) стали очень известными адвокатами и сотрудниками правоохранительных органов в Москве.

— **Я так понимаю, что вы с головой ушли в учебу. Оставалось ли время на другие, скажем так, аспекты жизни?**

— Конечно! Одновременно я занимался спортом, работал на разных работах. Например, в течение трех лет трудился председателем профсоюзного комитета на стройке. Давал юридические консультации руководителю этого структурного подразделения (больше 400 работников!) очень серьезного строительного треста, в том числе по разработке и заключению коллективного договора.

И еще семья. Когда я был на втором курсе, у нас с супругой родился старший сын, а на четвертом — младший.

А при распределении меня, единственного из всех выпускников, пригласили на работу в органы прокуратуры, где я студентом проходил практику.

— **Интересно было?**

— Интересно. Но при виде крови и некоторых других вещей у меня поднималась температура, становилось не по себе. И я не мог ничего с собой поделаться! В свое время мне пришлось уйти из института физкультуры из-за того, что я не мог заходить в кабинет анатомии. И вот когда я увидел вещдоки жуткого характера с мест преступления, я понял, что это не мое. И вдруг мне поступило предложение от профессора **Бовшова Зиновия Рувимовича** — он пригласил меня работать на кафедру трудового права юридического факультета ТашГУ. И я с благодарностью, естественно, согласился. При этом, кстати, продолжал работать в профкоме даже тогда, когда преподавал в институте, — с двумя трудовыми книжками (*улыбается*). А потом мне руководитель кафедры сказал: «Несолидно быть преподавателем юридического факультета и председателем профсоюзного комитета на стройке». Пришлось с одной книжкой расстаться.

Так в 1974 году началась моя научно-педагогическая деятельность. Сначала в Узбекистане, потом были и Университет дружбы народов, и Московская государственная юридическая академия, и Высшая школа экономики, и Академия труда и социальных отношений. За это время я подготовил 13 кандидатов наук по трудовому праву.

ЗАЧЕМ УЧИТЬ ПОЛЬСКИЙ ЯЗЫК

— **Долго живя в Ташкенте, вы, наверное, выучили и узбекский язык?**

— По-узбекски я не говорил, хотя неплохо понимал этот язык. Однако в активе есть немецкий и польский. Причем последний — знал весьма хорошо, так как сумел без словаря на

по автопилотам и курсовым системам ряда самолетов гражданской авиации: вначале Ил-12, Ил-14, Ли-2, потом Ан-24, Як-40. Но поработал недолго, только три года, и поступил на юридический факультет Ташкентского государственного университета.

— **Почему же с авиацией не сложилось? Конечно, это не полеты и не романтика неба, но все равно определенная к ней причастность?**

— Вероятно, я был случайным человеком в авиации. Работая с техникой, я не получал надлежащего удовлетворения. Мне нужно было решать какие-то задачи, и я стал искать себя. Для начала, еще работая в авиаотряде, вместе с друзьями по спорту по-



польском языке подготовить и защитить диссертацию по трудовому праву в Польской Народной Республике.

— Немного странная задача для советского юриста.

— Дело в том, что я учился в целевой аспирантуре Университета дружбы народов им. Патриса Лумумбы в Москве. Моим научным руководителем был известный ученый в области трудового права в 1970-е годы, проректор УДН, зав кафедрой гражданского и уголовного права факультета экономики и права **Василий Иванович Смолярчук**. Он объяснил, что темы для диссертации по трудовому праву СССР в этом вузе неактуальны. Ведь большая часть студентов — иностранцы, из Африки, Азии и Латинской Америки. Для них интересно было изучить законодательство развивающихся социалистических стран и практику его применения.

Я знал немецкий язык, но с трудовым правом ГДР, которое вроде бы подходило по всем требованиям, не сложилось: там только что приняли новый Трудовой кодекс, и никакой практики его применения еще не было. Я рассмотрел остальные страны, входящие в Совет экономической взаимопомощи, и выбрал Польшу. Мой научный руководитель тему одобрил, но оказалось, что первоисточников на русском языке о трудовом праве Польской Народной Республики было очень мало. Да, по моему заказу университет оплатил перевод нескольких научных работ. Но переводчик не был юристом, и в некоторых случаях смысл был искажен. И я понял, что нужно выучить польский язык самому. Меня познакомили с преподавателем польского языка для работников МИДа СССР, и я стал заниматься.

— Трудно было? Вроде бы по звучанию языка похожи, но ведь речь идет именно о юридической терминологии.

— Я законспектировал книгу «Польский язык для иностранцев», прошел всю грамматику. Помню, супруга говорила мне: «Ты в Москву польский язык приехал изучать или кандидатскую диссертацию защищать?» А преподаватель со мной вела беседу только по-польски. Но одно дело восприятие написанного текста, а другое — разговорная речь: разговорный польский у меня отставал от письменного. Однажды педагог пригласила меня на театральную постановку на польском языке. Но, тогда еще недостаточно хорошо воспринимая разговорную речь, я пришел по адресу другого театра. Так мы и не попали на спектакль, прождав друг друга в разных местах столицы (*улыбается*).



Николай Гладков — постоянный участник важных мероприятий российских профсоюзов. На фото слева — ноябрь 2006 года, на VI съезде ФНПР. На фото вверху — среди участников Всероссийского совещания председателей первичных профорганизаций в Колонном зале Дома Союзов, май 2009 года.

— Наверное, прожив три года в столице, вы уже не хотели возвращаться назад, в Ташкент?

— Я окончил целевую аспирантуру, что предполагает возвращение на прежнее место работы. И уже через год мне предложили должность замдекана по учебной работе нашего факультета. А еще через четыре года бюро ЦК компартии Узбекистана решило, что быть мне деканом юридического факультета ТашГУ, который в то время был крупнейшим юридическим факультетом среди всех университетов СССР — более 6000 студентов!

Кстати, во время прохождения аспирантуры я познакомился практически со всеми великими людьми в сфере трудового права Советского Союза. Это очень интересные люди. Со многими я в дальнейшем дружил. Когда я стал деканом юри-

дического факультета, у меня появилась возможность приглашать ведущую профессию СССР читать лекции на нашем факультете. Мы проводили выездные заседания Ассоциации юридических вузов страны. Это была настоящая школа. Высшая школа трудового права и юридического образования в стране..

Прошло несколько лет, и начались печально известные события конца 80-х и начала 90-х годов. Я был очевидцем многих из них. Ситуация складывалась так, что надо было возвращаться в Россию, в Москву. Тем более что дети к тому моменту уже учились в столице: старший сын в РУДН, младший — в МГУ. Мы обменяли нашу ташкентскую квартиру на московскую и уехали.

— Мне кажется, когда решаешь-ся на переезд в другое место, надо

быть готовым к тому, чтобы все фактически начинать сначала.

— У меня в Москве, как я уже говорил, было много близких друзей в мире юриспруденции. Были коллеги и в Федерации независимых профсоюзов России. Одновременно последовали предложения работы в Московском государственном юридическом институте (сейчас это университет) и в ФНПР. Честно говоря, снова идти в вуз мне не хотелось. Накопилась усталость от предыдущей работы. А вот трудиться в профсоюзах мне сначала было просто интересно — работа живая, а потом я в нее погрузился и пригодился в итоге.

О РАБОТЕ В ПРОФСОЮЗАХ

— Насколько мне известно, вы принимали непосредственное участие в разработке проекта нового



Трудового кодекса, ряда законопроектов и соглашений о сотрудничестве профсоюзов с надзорными инстанциями?

— Вы правы. Став в 1997 году руководителем правового отдела ФНПР, я занимался в том числе вопросами совершенствования законодательства. По поручению **Михаила Викторовича Шмакова** еще в конце 1990-х годов мы занимались проектом нового Трудового кодекса. Представители ФНПР участвовали в деятельности рабочей группы, а затем и соответствующей комиссии. В результате нам удалось закрепить в трудовом законодательстве ряд новаций в защиту прав работников — членов профсоюзов. Эту работу мы с правовым департаментом и другими подразделениями

ФНПР проводим постоянно. И в отношении не только трудового законодательства, но и закона о профсоюзах и иных федеральных законов.

Тогда же возникла идея заключить соглашения между ФНПР и Генпрокуратурой. В первую очередь. Почему? Профсоюзный контроль — это, конечно, очень хорошо, но это контроль общественный. И его возможности, а значит, и эффективность, в связи с изменением законодательства стали несколько иными. А значит, без соответствующего содействия со стороны органов прокуратуры нам будет сложно добиться каких-либо серьезных результатов.

— **Это сделать удалось?**

— Да. Сначала в 2008-м, а затем и в 2010 году мы заключили соответ-

ствующее соглашение с Генеральной прокуратурой. Кстати, этому предшествовал эксперимент по заключению подобных соглашений в двух субъектах РФ. Это Свердловская область и Красноярский край, где взаимодействие между прокуратурой и профсоюзами всегда было выстроено надлежащим образом. Предложив такой эксперимент Михаилу Викторовичу и получив одобрение, я поехал в Екатеринбург, где на площадке прокуратуры Свердловской области мы провели совместное совещание. Итогом стало соглашение о взаимодействии. И буквально через два дня соглашение было подписано и в Красноярске. Затем в течение нескольких лет подобная практика распространилась во всех субъектах РФ.



Председатель ФНП Михаил Шмаков и Николай Гладков на заседании Федеральной экспертной комиссии в Доме Правительства РФ, 21 ноября 2018 года. На этом заседании было одобрена интернет-петиция Роспрофжела об исключении из МРОТ дополнительных выплат.

труда. В основном это касалось, конечно, районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, где районные коэффициенты и надбавки за трудовой стаж стали включать в величину МРОТ. Хотя профсоюзы и органы прокуратуры добивались восстановления прав работников в судах.

Ну и вершиной этого, скажем так, беспредела стали два решения судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда, точнее — состава по трудовым делам в 2017 году. Это позволило работодателям применять, а судам общей юрисдикции подтверждать, что вот эти самые компенсационные выплаты могут включаться в величину МРОТ, которая, как я уже отмечал, является государственной конституционной гарантией. Другими словами, тарифные ставки, оклады, даже зарплаты могли быть существенно занижены.

— **Насколько мне известно, лично в Конституционном суде представляли интересы одной из пострадавших от этих решений?**

— Да. Я представлял интересы члена Общероссийского профсоюза образования **Ольги Леонидовны Дейдей** из города Саянска Иркутской области. Всего было три жалобы: из Иркутской области, Алтайского края и Республики Карелия (от двух работников). Их объединили в одно дело. Хочу сказать, что, кроме представителя Генеральной прокуратуры, другие представители власти выступили на заседании в поддержку решений Верховного суда. Они не обнаружили нарушений. Позиция ФНП была представлена Конституционному суду мной по поручению Михаила Викторовича Шмакова. Это произошло 14 ноября 2017 года. А в результате 7 декабря было оглашено решение в виде постановления, которому я в высшей степени, безмерно рад.

Постановление КС РФ затрагивает не только северные территории, где коэффициенты и надбавки должны начисляться на фактический заработок работника. Оно также за-

трагивает содержание специальных соглашений о минимальной заработной плате. Теперь социальные партнеры в субъектах РФ могут договариваться только о размере минимальной зарплаты не ниже МРОТ, не затрагивая вопросов компенсационных и стимулирующих выплат. Этими вопросами, по решению Конституционного суда, они заниматься не уполномочены. И это, я считаю, настоящая победа ФНП и ее членских организаций!

ВНЕ ГРАФИКА

— **Николай Георгиевич, в вашем, скажем так, послужном списке — преподавательская и научная деятельность, работа на руководящих должностях, судебная практика... Кем вы себя считаете в большей степени?**

— По своей сути я носитель системного, комплексного подхода ко всему перечисленному вами. Наверное, что-то такое я собой и представляю.

— **Уж не знаю, есть ли у вас свободное время, но все-таки спрошу. В свободное время чем занимаетесь, как отдыхаете?**

— У меня две внучки и внук. И в последнее время, пусть девочки не обижаются, я все больше и больше принадлежу, наверное, своему внуку. Ему уже 11-й год, и он, как мне кажется, тоже аналитического склада ума. В принципе, неудивительно. Его папа, мой младший сын, выигрывал олимпиады по математике и физике. Но я всегда хотел, чтобы наряду со своими нынешними интересами мой внук еще и занимался спортом.

— **Каким, если не секрет?**

— Внук занимается борьбой. Водит его на секцию бабушка, а после работы забираю я. Мы с ним общаемся. И конечно же — как без баньки, без спортивных площадок?! Старемся вести правильный образ жизни, систематически и постоянно, независимо от времени года и погоды. В обязательном порядке.

Беседовала Наталья КОЧЕМИНА

Аналогичные соглашения были заключены между ФНПР и Рострудом, и тоже во всех субъектах РФ.

— **А ведь на заседании Конституционного суда в минувшем году именно Генпрокуратура поддержала позицию профсоюзов о невозможности включения в МРОТ компенсационных выплат!**

— Да, но я позволю себе немного углубиться в историю проблемы. Как вы знаете, ФНПР выступает за чистоту МРОТ — как государственную конституционную гарантию — с 2007 года и по настоящее время. Проблема возникла, когда были внесены изменения в статьи 129 и 133 ТК РФ, что в дальнейшем позволило неверно трактовать ряд понятий. В частности, минимальный размер оплаты



Достижения профсоюзов за год

Кто стал победителем профессионального профсоюзного конкурса

Ежегодно редакция Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» проводит конкурс «Профсоюзный Авангард». Его лауреатами становятся профработники и организации, которые в течение конкурсного года добились значительных результатов в своей деятельности. Награждение победителей по традиции проходит на праздновании дня рождения газеты в конце августа. Представляем вниманию читателей журнала победителей конкурса этого года в четырех номинациях.



Главный редактор «Солидарности» Александр Шершуков и лауреат премии «Профсоюзный Авангард» в номинации «Акция» Артем Шишков, руководитель-куратор по работе с членскими организациями Федерации профсоюзов Архангельской области.



НОМИНАЦИЯ «ЗНАМЯ СОЛИДАРНОСТИ»

Это новая номинация, учреждена в 2017 году. Победителя определяет редакционная коллегия. Участие в самом конкурсе необязательно, победа может присуждаться за яркие достижения в профсоюзной работе — от необычной протестной акции и результативного пиар-хода до рекордного увеличения численности членов профсоюза. Лидер награждается переходящим Зна-

менем солидарности. Напомним, что первой эту награду получила Федерация профсоюзов Забайкалья.

Организация:
Федерация профсоюзов
Приморского края

Знамя солидарности ФППК получила за активную работу в рамках Года профсоюзной информации (был

объявлен ФНПР в 2017 году). Сотрудники федерации проводили в районах информационные семинары, учили профработников писать статьи о работе, размещать их в СМИ и социальных сетях.

Результат

Профсоюзы Приморья значительно расширили присутствие в интернете. Выросло число профсоюзных групп и их участников.

НОМИНАЦИЯ «АКЦИЯ»



Участвуют организаторы самых ярких и результативных для профдвижения мероприятий. Учитывается и массовость акции, и ее общественный резонанс.

ЗА ЧИСТОТУ МРОТ

Секретарь ФНПР Николай ГЛАДКОВ

Районные коэффициенты и «северные» надбавки не только не должны включаться в МРОТ, но, напротив, должны начисляться на всю зарплату. Этим решением от 07.12.2017 КС РФ окончил многолетние споры, по какому принципу надо исчислять МРОТ.

Юристы ФНПР настаивали на варианте «чистого» МРОТ, сверх которого должны начисляться все надбавки. Эту позицию к.ю.н., секретарь ФНПР **Николай Гладков** отстаивал в суде.

Хронология судебных разбирательств

В 2007 году норма о невключении в МРОТ стимулирующих и компенсационных надбавок была изъята из ТК РФ. Она, мол, мешала росту МРОТ, так как ряд регионов не справлялись с финансовыми обязательствами. И работодатели стали по-своему толковать ст. 133 и 133.1 ТК: кто-то включал надбавки в МРОТ, кто-то — нет. Профсоюзы не раз оспаривали в судах включение стимулирующих и районных выплат в МРОТ. В 2015 году Верховный суд РФ решил, что надбавки нельзя включать в МРОТ, а в 2016-м — поменял свое же решение на противоположное. Это вызвало волну протестов в северных регионах. Так, Федерация профсоюзов Архангельской области с января 2017 года возобновила акцию ФНПР «МРОТ по

закону!», на митинги и пикеты выходили сотни трудящихся. В конце июня пикет в городе Борзя (Забайкальский край) провели школьные технические работники, зарплата которых снизилась примерно на треть — до 6500 руб.

В мае глава ФНПР **Михаил Шмаков** сообщил президенту **Путину** о проблеме. Президент согласился с тем, что вопрос «нужно проработать». В июне представители Всероссийского «Электропрофсоюза» передали в комитет Госдумы по региональной политике, проблемам Севера и Дальнего Востока больше 130 тыс. подписей в поддержку профсоюзной позиции. 21 ноября экспертная рабочая группа, возглавляемая министром по вопросам Открытого правительства **Абызовым**, поддержала инициативу Роспрофжела о невключении надбавок и выплат в МРОТ. На сайте «Российская общественная инициатива» предложение набрало больше 100 тыс. голосов.

Результат

7 декабря КС РФ вынес вердикт, которого долго добивались российские профсоюзы. Постановление окончательно и не подлежит обжалованию. Итоговое решение суда трудно переоценить. Его экономическая эффективность для всех российских трудящихся составит сотни миллионов рублей.

«ПРОЖИВИ НА МРОТ И НЕ УМРИ»

Артем ШИШКОВ, руководитель-куратор по работе с членскими организациями Федерации профсоюзов Архангельской области

Доказать или опровергнуть утверждение, что на МРОТ человек может нормально существовать, — такую задачу поставил перед собой **Артем Шишков**, руководитель-куратор по работе с членскими органи-

зациями ФПАО. Он провел опасный эксперимент на себе: месяц жил на федеральный МРОТ.

Расчеты исследования

МРОТ в России: 7800 руб. Вычтем подоходный налог: 7800 руб. — 13% = 6786 руб. Квартиплата и коммунальные расходы до отопительного периода (1-комн. квартира 31 кв. м, Архангельская обл.): 3200 руб. Субсидия на оплату жилого помещения и ЖКУ, если расходы семьи превышают 22% совокупного дохода семьи: 1315 руб. **Итого:** 6786 — 3200 + 1315 = 4901 руб. = 158 руб. в день.

Несмотря на то, что не учитывалась оплата за интернет и прочие коммуникации, за бензин, денег (МРОТ) перестало хватать через 2,5 недели. Причем дневную норму постоянно приходилось снижать. Спустя неделю, после закупки бытовой химии, дневную норму 158 руб. пришлось снизить до 132,15 руб. в день. После второй недели — до 104,55 руб., а после третьей — до 90,44. И даже с такой экономией деньги кончились уже к началу четвертой недели эксперимента.

Реакция

Исследование «Проживи на МРОТ и не умри» вызвало ажиотаж в СМИ — и региональных, и ведущих. Упомянулся не только Шишков, но и ФПАО, и профсоюзы России в целом. А профлидеры получили отличный аргумент в спорах о необходимости повышения МРОТ до прожиточного минимума.

«ПРОЖИТЬ НА МРОТ И НЕ УМЕРЕТЬ!»

Члены молодежного совета Федерации профсоюзов Приморского края **Светлана ТРУНИНА** и **Владислав САВИНСКИЙ**

Социальный эксперимент «Прожить на МРОТ и не умереть!» проводился в рамках акции Всемирного дня действий профсоюзов за достойный

труд — 2017. В преддверии акции члены молодежного совета ФППК **Светлана Трунина** и **Владислав Савинский** провели эксперимент «Прожить на МРОТ и не умереть!». И часто рассказывали в соцсетях о том, что чувствуют люди, живущие на одну «минималку».

Реакция

За время участия в акции ребята стали узнавать на улицах Владивостока. Интерес к эксперименту в соцсетях был столь высоким, что программа «Вести-Приморье» сняла об этом сюжет. Нечасто телевидение берется за профсоюзные темы. А на форумах, где обсуждался эксперимент, люди рассказывали, что живут на те же, а то и меньшие деньги, причем семьями, с детьми.

Комментаторы в соцсетях разделились. Одни поддерживали участников, делились рецептами бюджетных блюд, информацией о бесплатных культурных мероприятиях, советами. Другие выражали скепсис. А третьи требовали, чтобы ребята отказались от автомобиля и съехали из своей квартиры в съемное или ипотечное жилье — так сказать, для чистоты эксперимента.

Вывод

Вывод, сделанный участниками эксперимента: выжить на МРОТ, отказывая себе во всем, какое-то время можно, полноценно жить — нет. Отзывы об акции были использованы для подготовки наглядных материалов и аргументов в СМИ с рассказом о молодежном марше ФППК 7 октября. Отчеты об эксперименте публиковались на YouTube и страницах ФППК в соцсетях.

ПРОЕКТ «ВОЛГА В ОПАСНОСТИ!»

Организация: Ивановское областное объединение организаций профсоюзов. Председатель — Александр МИРСКОЙ

В 2015 году профобъединение инициировало проект «Волга в опасности!», заверченный в 2018 году. Профсоюзы выступили против решения местных и региональных властей построить полигон твер-

дых бытовых отходов (рассчитанный на больше чем 2 млн т ТБО) всего в 5 км от Волги. К тому же эта местность почти век развивается как санаторно-курортная, в окружении впадающих в Волгу трех рек, рядом с подземным месторождением воды.

Как действовали профсоюзы

В 2016 году профобъединение провело общественную экологическую экспертизу проекта строительства полигона, давшую отрицательное заключение. Профсоюзы многократно и аргументированно требовали от областного правительства выбрать иное место для полигона. Обращались в администрацию президента и правительство РФ, в Фонд развития моногородов, к депутатам Госдумы. Выпустили видеоролик. На сайте профобъединения открыт раздел «Волга в опасности!».

Профобъединение поддержали ФНПР и Центральная профсоюзная газета «Солидарность», на страницах которой вышла статья «Свалка века». Информация появилась и в других СМИ. Были коллективные действия, был сбор подписей жителей региона против строительства полигона рядом с Волгой. Были обращения за поддержкой к профсоюзам регионов, где Волга протекает, и такая поддержка пришла. Юристы оказывали правовую помощь жителям области, оспаривавшим в суде как отказ органов власти провести местный референдум, так и выделение участка под полигон, изменение категории земли и др.

Профобъединение помогало жителям области ездить в Иваново для пикетирования областного правительства. Поддержало учреждение общественной правозащитной организации «За Наволоцкий край!». По инициативе профобъединения в Год экологии было проведено изучение рек в окрестностях места для полигона; в результате в государственный водный реестр внесена река Выползушка. В 2017 году добавилась еще одна проблема — переход региона на новую систему обращения с ТБО. Профсоюзы выступили против неподготовленного решения властей.

Итог

Ситуацию удалось переломить после того, как Ивановскую область возглавил врио губернатора **Станислав Воскресенский**. В 2018 году было решено, что полигон рядом с Волгой в Наволокском городском поселении строиться не будет. Заявлен приоритет развития в регионе технологичных форм обращения с ТБО. А суд признал незаконным заключение государственной экологической экспертизы проекта строительства полигона.

Следственный комитет возбудил уголовное дело в отношении главного архитектора Кинешемского муниципального района: тот выдал незаконное разрешение на эксплуатацию полигона. В Генплан и правила землепользования и застройки Наволокского городского поселения внесен запрет строить полигоны ТБО.

Почетной грамотой профессиональной профсоюзной премии «Профсоюзный Авангард — 2018» в номинации «Акция» награждены:

Псковский областной совет профсоюзов — за акцию солидарности с первичкой Пушкиногорской санаторной школы-интерната;

Татарстанская республиканская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ — за проведение недели профсоюзных проектов «Молодежь выбирает профсоюз»;

Федерация профсоюзов Свердловской области — за то, что добилась отмены приказа Минздрава РФ от 05.05.2016 № 281-н, лишавшего ряд категорий страдающих профзаболеваниями права на санаторно-курортное лечение за счет средств соцстраха;

Федерация профсоюзов Камчатки — за ряд встреч с представителями органов власти в новом формате «Откровенный разговор, без цензуры и купюр» в целях развития соцпартерства;

Первичная профорганизация Дмитровградского автоагрегатного завода — за акцию протеста «Моржи поневоле».

НОМИНАЦИЯ «НОВАЦИЯ»



В этой номинации награждаются профсоюзные организации и работники за самые интересные идеи и проекты, использованные в профсоюзной работе.

«ПРОФСОЮЗНЫЙ КЕШБЭК»

Организация: Федерация организаций профсоюзов Оренбургской области. **Председатель — Ярослав ЧИРКОВ**

В регионе около 86 тыс. членов профсоюза в возрасте до 35 лет, но в профсоюзах решили, что возможности молодых недостаточно эффективно используются профорганизациями. А количественных и качественных показателей для оценки достижений и активности профсоюзной молодежи — нет. На X Всероссийском семинаре-совещании обсуждалась идея ввести некий KPI для профсоюзной молодежи (Key Performance Indicators — ключевые показатели эффективности): балльную систему оценки, внутренний рейтинг молодых активистов. С этой целью ФОПОО разработала специальный проект — «Профсоюзный кешбэк».

В чем заключалась идея

Каждый активист, участвуя в мероприятиях федерации, мог получить баллы и затем обменять их на подарки. Так, за публикацию новости о профдвижении в паблике «Профсоюзы Оренбуржья» активист получал 10 баллов, за участие в конкурсах и мероприятиях федерации — 20 баллов и 30 баллов — за реализацию профсоюзной акции. По итогам каждого месяца куратор проекта публиковал таблицу с накопленными промежуточными баллами. Активисты, набравшие по итогам года наибольшее количество баллов, получали фирменную сувенирную продукцию от ФОПОО.

Итог

«Профсоюзный кешбэк» увеличил количество молодежи, вовлеченной в

подготовку и проведение мероприятий федерации, способствовал пропаганде профдвижения среди молодежи и формированию системы мотивации и поощрения активистов. В прошлом году 115 молодых профактивистов приняли участие в 29 мероприятиях ФОПОО и опубликовали 356 записей. В 2018 году программа «Профсоюзный кешбэк» продолжена.

ПОСТАВИЛИ НА УЧЕТ

Организация: Ивановская областная организация Общероссийского профсоюза образования. **Председатель — Надежда МОСКАЛЕВА**

Электронная система учета коллективных договоров и соглашений действует на базе сайта Ивановской областной организации профсоюза. Доступ к ней имеют председатели профорганизаций, состоящих на учете в организации.

Цель проекта

Основной целью проекта стала автоматизация учета колдоговоров образовательных учреждений и муниципальных соглашений. Это позволило оперативно вести учет, контролировать сроки действия и оценивать легитимность документов, дифференцировать колдоговоры по типам и по подведомственности органам управления образования. Кроме того, такая система учета позволила информировать о дополнительных социальных льготах работников. При этом текст колдоговора на сайте учреждения можно найти «в один клик».

АНАЛИЗ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Галина КАЛИНИНА, главный специалист, руководитель учебно-методического совета Свердловской областной организации ГМПР

Суть идеи

Матрица сбалансированной работы в профсоюзе — вот что можно применить для понимания своей деятельности и работы, считают профсоюзные специалисты учебно-методического совета. Методические подходы

были разработаны ими путем адаптации разных программ тренингов к потребностям, целям и задачам подготовки кадров профактива. И выполнены при идеологическом и практическом участии **Галины Калининой**.

В рамках проекта решается комплекс задач. Это и стимулирование активности и творческого потенциала профгруппоргов. И разработка плана мероприятий первичек на основе поиска новых идей, технологий и форм профсоюзной работы. И внедрение IT-форматов в коммуникационно-информационную среду первичек. И привлечение к профсоюзной работе членов профсоюза и молодежи, заинтересованной в профессиональном развитии.

Инструментом достижения цели является тренинг «Стратегическая сессия по активизации профсоюзной работы» в школах профактива. Тренинг включает в себя несколько этапов, участники выполняют ряд заданий, полученных от тренера.

Результат

Ожидаемые результаты — рост численности членов профсоюза и лояльности к профсоюзу. Пилотный проект запущен на базе школы профактива первички ОАО «Святогор». Участники областной школы молодежного профсоюзного лидера увидели срез работы профкома. А члены областного учебно-методического совета, преподаватели ГМПР взяли себе данный метод на вооружение.

Почетной грамотой в номинации «Новация» награждены:

Федерация профсоюзных организаций Кузбасса — за образовательный проект «Молодежь — за безопасный труд!»;

Молодежный совет Федерации организаций профсоюзов Костромской области — за реализацию проекта «Профсоюзная ФотоСессия»;

Федерация профсоюзов Республики Башкортостан — за республиканский фестиваль трудящейся молодежи «Трудовой КВН».

НОМИНАЦИЯ «ЛИДЕР»



В этой номинации награждается самый заметный профсоюзный лидер — вне зависимости от его должности и статуса. Оценивается его деятельность по укреплению профорганизации, профсоюза, всего движения в целом.

ЗАЩИТИТЬ ТИПОГРАФИЮ ОТ БАНКРОТСТВА

Надежда АНТОНОВА, председатель первичной профсоюзной организации Псковской областной типографии

Профсоюзный актив предприятия во главе с председателем первички последовательно и смело отстаивал интересы трудового коллектива в кризисный период, когда областная типография оказалась на грани банкротства.

История проблемы

Проблема сохранения госпредприятия «Псковская областная типография» была обнародована профсоюзной стороной в 2017 году неоднократно. 31 августа собрание кредиторов приняло решение о признании предприятия банкротом, завершении процедуры внешнего управления и введении конкурсного производства с последующей ликвидацией предприятия. Решение оспаривалось в областном арбитражном суде; суд встал на сторону предприятия, отложив процесс.

Сразу же, в начале сентября, работники типографии обратились в Псковский облсвопроф с просьбой о помощи, чтобы сохранить предприятие. Председатель облсвопрофа **Ульяна Михайлова** неоднократно обращалась к руководству области с просьбой в кратчайшие сроки подтвердить решение о субсидировании предприятия, а также подключиться к переговорному процессу с

основным кредитором типографии. Работники предприятия участвовали в коллективных действиях профсоюзов Псковской области, заявляя о своих правах и проблемах предприятия.

Результат

9 апреля 2018 года стало известно, что арбитражный суд Псковской области принял решение прекратить процедуру внешнего управления типографией в связи с восстановлением ее платежеспособности: областные власти выделили более 6 млн руб. на ликвидацию кредиторской задолженности предприятия. Позиция членов профсоюза помогла сохранить государственное предприятие, заложить основу для его стабильной работы.

ВОТ ТАКАЯ ПЕРВИЧКА

Валерий ЗАЙЦЕВ, председатель первичной профсоюзной организации АО «Адмиралтейские верфи», Санкт-Петербург

Первичная профорганизация АО «Адмиралтейские верфи» — самая многочисленная среди первичек Российского профсоюза работников судостроения по Санкт-Петербургу и Ленинградской области (численность — 3337 членов профсоюза). В колдоговоре нашли отражение вопросы минимальной заработной платы на основании регионального соглашения, вопросы социального партнерства, дополнительных социально-трудовых гарантий работникам, охраны труда, прав и полномочий профсоюза.

Список побед

По итогам 2017 года:

— первичной профорганизации Адмиралтейских верфей вручен почетный диплом I степени — как победителю конкурса Ленинградской федерации профсоюзов на лучшие материалы в СМИ о профсоюзах в 2017 году (Год профсоюзной информации) в номинации «На лучшую постановку информационно-пропагандистской работы»

среди членских организаций ЛФП и первичных профсоюзных организаций;

— коллективный договор предприятия отмечен почетным дипломом II степени за участие в конкурсе «Лучший коллективный договор в судостроительной отрасли» РПРС. А также — почетным дипломом за 2-е место среди предприятий и организаций внебюджетной сферы в конкурсе ЛФП «Лучший коллективный договор на территории Санкт-Петербурга»;

— декабрь 2017 года — **Валерий Зайцеву** вручен почетный диплом за I место в конкурсе ЛФП «Профлидер года» — за значительные успехи в защите трудовых и социальных прав членов профсоюза, в увеличении льгот и гарантий для трудящихся, улучшении условий их труда, развитии соцпартнерства. А в марте 2018 года приказом Минпромторга РФ за большой вклад в развитие промышленности и многолетний добросовестный труд Валерию Зайцеву присвоено звание «Почетный судостроитель»;

— коллективный договор АО «Адмиралтейские верфи» позволил довести среднюю зарплату на предприятии до 72,5 тыс. руб., расходы на охрану труда поднять до 87 млн руб., стоимость путевки в детский оздоровительный лагерь установить в размере до 2500 руб. за смену и т.д.

Почетной грамотой профессиональной профсоюзной премии «Профсоюзный Авангард — 2018» в номинации «Лидер» награждены:

Сергей ДАМБАЕВ — специалист по информационной работе и делопроизводству Бурятской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

Яна ДМИТРИЕНКО — председатель первичной профсоюзной организации муниципального детского сада № 93 «Эллюки» в Нижнекамске, Республика Татарстан.

От кризиса к развитию



На вопросы «Профсоюзного журнала» ответил председатель Федерации организаций профсоюзов Костромской области Алексей ШАДРИЧЕВ.



**За достойную работу,
зарплату, жизнь!**



В ШАГЕ ОТ КАТАСТРОФЫ

— **Алексей Викторович, насколько мне известно, вы возглавили профсоюзы Костромской области в весьма непростое для федерации время. Расскажите, пожалуйста, какие проблемы пришлось решать в самом начале вашей работы в профсоюзах?**

— Насчет, мягко говоря, непростого периода вы абсолютно правы. Что мы имели в 2014 году? 150 млн рублей долга. Это и задолженность в бюджеты разных уровней, и оплата выполненных работ и услуг, и зарплата сотрудникам федерации профсоюзов. Безусловно, сумма была колоссальная, и накапливалась она в течение нескольких лет, обрастая громадными процентами. А главное, наличие такой задолженности подводило Федерацию костромских профсоюзов к катастрофе.

На третий день моей работы ко мне пожаловали судебные приставы. Было описано все имущество: здания, сооружения, транспорт, мебель... Заблокированы все счета. Мне было сказано: Алексей Викторович, наряду с Налоговой инспекцией мы будем инициировать банкротство федерации профсоюзов. А это означает распродажу профсоюзного имущества за бесценок — и прощайте, санатории,

гостиница, спортивный комплекс, все, что было построено предыдущими поколениями...

— **Интересное начало профсоюзной карьеры. Как выходили из кризиса?**

— Перед нашей командой стояло две задачи: найти инструменты, механизмы вывода федерации из кризиса и, сохранив организацию, заняться непосредственно профсоюзной деятельностью. Потому что говорить о профсоюзной работе в условиях, когда ты не можешь потратить ни копейки из-за блокировки счетов, очень сложно.

В принципе, набор инструментов для того, чтобы вывести федерацию из этого кризиса, был не такой уж большой. Это, естественно, была текущая хозяйственная деятельность и тот объем собственности, которым мы располагали. Скажу честно, было очень болезненно. Мне пришлось выносить на заседание коллегиальных органов вопросы, которые не вызывали энтузиазма у коллег — руководителей обкомов отраслевых профсоюзов. Потому что речь шла о продаже. Мне порой говорили: «Прежний товарищ все продал — и пришел следующий товарищ, который тоже предлагает продать». Мы разъясняли, что пытаемся, во-первых, не нарастить долги от текущей деятельности, иначе возникает замкнутый круг, и, во-вторых,

очень бережно и точно подойти к реализации собственности, избавляясь от тех активов, которые не дают реальной отдачи без дополнительных вложений. А денег нет.

Нам потребовалось 2,5 года, чтобы полностью очистить федерацию от всех долгов и блокировок, сохранив ту профсоюзную собственность, которую было возможно. И, начиная с 2017 года, перейти к чисто профсоюзной деятельности. Безусловно, мы о ней не забывали, но в условиях ограниченности финансовых ресурсов или их полного отсутствия мы вынуждены были наступать на горло собственной песне.

— **Вот если не рассматривать ситуацию в финансово-хозяйственном секторе, а брать именно профсоюзный аспект... Какое положение дел было у федерации?**

— Начну с того, что голос профсоюзов должен быть слышен. От чего это зависит? От реальных профсоюзных дел, взаимодействия со сторонами социального партнерства и количества членов профсоюзов. Я посмотрел статистику за 2011–2014 годы и обнаружил, что практически ежегодно мы теряли от 4,5 до 7 тысяч членов профсоюзов. Можете себе представить: за три года численность федерации снизилась почти на 20 тысяч человек! Осталось порядка 54 тысяч членов профсоюзов.

Конечно, нельзя говорить о том, что это только костромская история, она характерна для всех территориальных объединений и в целом для ФНПР. Нужно было разобраться с тем, почему люди уходят и что надо сделать, чтобы профсоюзы были востребованы. Мы начали искать выход из создавшейся ситуации. Понятно, что эти 4–7 тысяч в год — не только люди, написавшие заявление: «Прошу исключить меня из профсоюза». Это и результат сокращений, банкротства, закрытия предприятий. Но в том числе сказались и те скандалы, которые были внутри Костромской федерации профсоюзов.

— **То есть отраслевые областные организации не могли найти между собой общего языка?**

— Когда я начал работать в федерации, то обнаружил, что из 15 членских организаций отраслевых профсоюзов в здании находится только девять. А где остальные шесть? Их нет. Доходило до того, что люди просто не хотели работать рядом друг с другом. Поэтому возникла еще одна задача: создать единую федерацию профсоюзов, единую семью. За год мы смогли убедить руководителей обкомов отраслевых профсоюзов вернуться в лоно федерации. Не формально, а официально. Предоставили им помещения. И сегодня наконец-то почти все членские организации располагаются здесь. Мы общаемся, мы работаем — не без противоречий, не без споров, но тем не менее. Во многом благодаря поддержке руководителей обкомов отраслевых профсоюзов мы сумели выйти из тяжелейшего финансово-хозяйственного кризиса.

СТАВКА НА МОЛОДЕЖЬ

— **Грамотно решить проблему финансового кризиса и объединить организации отраслевых профсоюзов в единую команду... Честно говоря, даже не знаю, какая задача была более сложной. А ведь привлечение людей в профсоюзы — тоже дело непростое.**

— И мы это прекрасно понимали. Как я уже говорил, численность федерации в 2014 году составляла около 54 тысяч членов профсоюзов, и нам необходимо было эту цифру стабили-



Внесение изменений в Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда и продление его действия на 2017–2018 годы.

На фото слева — заседание Костромской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (2016 год).

зировать, чтобы не было ежегодного массового снижения. В 2015 году мы стали разрабатывать методы мотивирования людей. Решили, что надо делать ставку на молодежь. Честно говоря, молодежный совет федерации нам пришлось воссоздавать. И он заработал.

Помню, пришел я на заседание совета и говорю: «Ребята, давайте вместе думать. Вы молодые, современные. Как вы считаете, что можно сделать для привлечения людей в профсоюз? Подскажите». Так родилась идея выпустить дисконтную карту «Профсоюзный плюс». Конечно, сама по себе эта идея не нова, мы ее позаимствовали у профсоюзов Архангельской области. Но там картой пользовались отдельные отраслевые организации. А мы решили сделать дисконтную карту для всей федерации. И сегодня картой «Профсоюзный плюс» пользуются 30 тысяч членов профсоюзов.

— **Скидки предоставляются существенные?**

— Карта дает скидку от 5 до 20% на те или иные товары, виды услуг, работы и т.д. Образно говоря, от рождения человека до его смерти. Действие карты распространяется на больницы, магазины, шиномонтаж, салоны красоты, физкультурные залы, спа-салоны, ритуальные услуги.

Мы заключили 260 договоров с предпринимателями, организации которых предоставляют скидки членам профсоюзов. Мы сами, представители федерации профсоюзов, ездили и договаривались с бизнесменами. Объясняли предпринимателям: «Вы ничего не теряете. Вы вешаете у себя листовку, что предоставляете скидки по карте «Профсоюзный плюс», а мы вас рекламируем на нашем сайте бесплатно. За счет притока клиентов скидки будут оправданны». Предприниматели идею поддержали, и сейчас эта программа действует. В большей степени — в Костроме и крупных городах области. И к нам приезжают за опытом соседние объединения профсоюзов...

— **Как программа повлияла на численность членов профсоюзов? Удалось ли ее стабилизировать?**

— Не только программа — вообще ставка на молодежь сыграла свою роль. Сейчас у нас из общей численности членов профсоюзов порядка 17 тысяч — моложе 35 лет. Мы считаем, что это неплохая цифра, но все равно ее надо обновлять и наращивать. А карта востребована, особенно среди молодежи. Кроме того, в 2015 году, например, численность членов профсоюзов выросла на 500 человек. В 2016 году — 300 человек в плюс, и в 2017-м — немного, 200. Мы



считаем, что это пусть маленькие, но наши победы. Падения численности в несколько тысяч в год не наблюдается. Если я не ошибаюсь, из 18 территориальных профобъединений в Центральном федеральном округе так обстоит дело только в трех. И наша федерация профсоюзов — одна из них.

— **Понятно, что только привлечения молодых работников в профсоюзы недостаточно. Важно сначала найти, а потом и подготовить наиболее активных из них, идейных, что ли. Как решаете этот вопрос?**

— Мы пошли по пути организации ежегодных молодежных форумов. Причем стараемся сделать не просто тусовку — «пришли, повеселились, поговорили и разъехались». Мы стараемся совместить отдых и обучение. Около десятка команд из 15 обкомов отраслевых профсоюзов в течение двух дней учатся, общаются, обмениваются мнениями и опытом работы. И неслучайно сейчас из почти тысячи первичек в области 150 возглавляют люди моложе 35 лет.

— **Какие еще идеи были реализованы?**

— Мы решили возродить проект «Гордость земли Костромской» — это доски почета. С предложением обращались к руководству районов и городов области, но с условием: на почетных досках должно быть не меньше 30% членов профсоюзов. В итоге проект заработал в 24 муниципальных образованиях региона, осталось запустить его еще в шести. Это тоже своего рода агитация в пользу профсоюзов. Я был свидетелем, когда на открытии почетной доски к ней подходили взрослые и дети: «Вот это моя мама, это мой отец»... Ведь не все измеряется деньгами, к счастью.

А еще мы проводим акцию «Славим человека труда». Происходит это так. Профсоюзным десантом приезжаем в район: председатель федерации, руководители областных организаций отраслевых профсоюзов. Как правило, в домах культуры собираются работники: электрики, механизаторы, доярки, врачи, учителя. К проведению праздника мы обязательно привлекаем главу местной администрации. Чествуем работников — членов профсоюзов, ставших лучшими в различных номинациях, — и моло-

дежь, и трудовые династии. Это тоже своего рода мотивация, наряду, конечно, с традиционными методами — скидками на путевки в санатории, почетными грамотами и прочим.

— **Согласна с вами, эмоциональная составляющая должна быть. Каждому человеку приятно, когда его труд по достоинству оценен.**

— Кстати, этот проект — не единственный. Первыми в ЦФО мы добились, чтобы в регионе появился новый праздник — День профсоюзного работника и активиста Костромской области. Мы думали, как привлечь внимание к профсоюзам, людям, которые в них работают. И в 2015 году вышли с инициативой в областную думу. Через год праздник стал официальным. Мы приглашаем губернатора, председателя областной думы, членов правительства области, чествуем членов профсоюза грамотами областной администрации, областной думы, ЦК отраслевых профсоюзов. Я считаю, что это тоже один из способов привлечения внимания к профсоюзам и определенная мотивация профсоюзного членства.



XI Спартакиада Федерации организаций профсоюзов Костромской области. Этап «стрельба», 2017 год.

На фото слева — первый областной профсоюзный туристический слет, 2017 год.

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ И СОЦПАРТНЕРСТВЕ

— А если говорить не о спецпроектах, а о текущей работе — как вы оцениваете эффективность профсоюзов области?

— Эффективность трудно измерить в деньгах, но реально в принципе. И мы это делаем. Например, по последним данным, профсоюзы выигрывают до 90% судебных процессов, инициируемых по заявлениям граждан. Люди приходят к нам в случае задержки зарплаты, невыплаты за вредные условия труда, невыплаты отпускных, премий и т.д. И в 2015 году мы смогли вернуть людям порядка 16 млн рублей, в 2016-м — порядка 12 млн и в 2017-м — 6–7 млн.

Конечно, мы понимаем, что важной составляющей работы профсоюзов является социальное партнерство. Я говорил, говорю и буду говорить, что это рычаг, который помогает взаимодействовать трем сторонам. Это власть, работодатели и профсоюзы. Нужен он? Безусловно, нужен. Идеален ли он? Нет, не идеален. Но результат такого взаимодействия есть.

— Вы имеете в виду трехстороннюю комиссию?

— Да. Приведу такой пример. В 2016 году на одном из крупнейших предприятий области — Костромской ГРЭС — сложилась непростая ситуация. Начались проблемы, связанные с массовыми сокращениями. Причем ни много ни мало — порядка 150 человек. А это и для самой ГРЭС, и для города Волгореченска, где проживает меньше 20 тысяч человек, потеря серьезного количества рабочих мест.

Вопрос о возможных сокращениях на ГРЭС мы вынесли на обсуждение в трехсторонней комиссии. Была заслушана и позиция профсоюзов, и позиция руководства Костромской ГРЭС, и позиция заместителя губернатора. Профсоюзы привлекли внимание к этой проблеме, в результате она получила совершенно иное звучание. Стали искать пути, как договориться с людьми предпенсионного возраста на хороших условиях. Были найдены варианты перевода людей с одной должности на другую. В итоге из 150 работников, которым грозило сокращение, было сокращено меньше 50.

Аналогичная история у нас произошла на одном из предприятий системы ЖКХ. Через трехстороннюю комиссию удалось отстоять большую часть работников, которых планировали сократить. Подобные случаи были в разных секторах экономики.

— Вот вы говорили, что механизм социального партнерства не идеален. Что вы имели в виду?

— Система соцпартнерства многоуровневая: федеральный, региональный, отраслевой и муниципальный уровни. И если на первых трех дела обстоят более-менее нормально, то муниципальный находится в весьма в запущенном состоянии. Должна быть сформирована трехсторонняя комиссия, но зачастую все превращается в формальность.

Мы поставили перед собой задачу: надо как-то менять ситуацию. И раз в месяц всей своей командой выезжаем в муниципальное образование, встречаемся с главой, председателем Координационного совета профсоюзов, профактивистами и работодателями с одной целью: показать результаты работы профсоюзов — и агитируем за возрожде-



ние трехстороннего сотрудничества. Нас поддержал губернатор, к которому мы обратились с предложением вынести вопрос соцпартнерства на совет глав муниципальных образований. По результатам совета в декабре 2016 года вышел целый перечень поручений главам муниципалитетов, суть которого в том, что необходимо активизировать работу по развитию соцпартнерства, формированию трехсторонних комиссий. И второй момент — рассмотреть вопрос о стимулировании работодателей, чтобы они входили в эти трехсторонние комиссии.

В результате к концу 2017 года во всех 30 муниципальных образованиях области были сформированы трехсторонние комиссии, и заседания проходят раз в квартал. Конечно, мы не решили все проблемы, но работа пошла.

И вот еще что. Сейчас деятельность любого муниципалитета оценивается по критериям. Есть все: уровень зарплаты, количество школ, учащихся, смертность, рождаемость. Но нет одного — уровня социального партнерства. Я обратился в руковод-

ство ФНПР с просьбой пролоббировать введение этого критерия на заседании РТК. Мне кажется, это важно.

— Конечно, стимулировать работодателей, чтобы они участвовали в работе трехсторонних комиссий, необходимо. Но, как правило, к обществам работодателей присоединяются далеко не все. А значит, неприсоединившиеся вольны не выполнять решения комиссии.

— Такая проблема есть. В итоге многие решения носят скорее декларативный характер. Когда я начал работать в профсоюзной сфере, то стал выяснять статистику. Например, в Костромской области около 250 предприятий крупного (свыше 100 работников) и среднего (от 50 до 70 работников) бизнеса, а в сообществе — работодатели 40 предприятий. Это, как правило, крупные предприятия, где выплачивается «белая» зарплата, хороший соцпакет, действует колдоговор. А остальные — это две сотни — где? Необходимо, чтобы в общество работодателей входила хотя бы половина всех представителей крупного и среднего бизнеса. Вот это для меня важная задача.

КАК УДЕРЖАТЬ ЛЮДЕЙ

— Хотелось бы взглянуть на Костромскую область с профсоюзной точки зрения. Давайте начнем с безработицы.

— Есть две цифры, определяющие уровень безработицы в нашем регионе: данные Минтруда и Международной организации труда. Как профсоюзный работник я склонен доверять МОТ, по данным которой уровень безработицы в Костромской области — порядка 5%. Хотя не могу отвергать данные официальной статистики, где дается цифра 0,6%. Это достаточно приемлемо. К тому же стоит учитывать, что делается региональными властями для увеличения количества рабочих мест.

— И о каких результатах этой работы можно говорить, например, года с 2014-го?

— Со стороны областных властей и лично губернатора **Сергея Константиновича Ситникова** была проделана серьезная работа по привлечению инвестиций на территорию. А Костромская область — это

Митинг, посвященный Всемирному дню действий за достойный труд.

не нефть, не газ, не золото, не изумруды. Самое главное богатство наше, как я всегда говорю, — это люди. Но в 2016 году наш регион по объему привлеченных инвестиций вошел в первую пятерку по России. Очень серьезный показатель.

Это и трубный завод в Волгоченске, давший городу 800 рабочих мест. И «НОВ Кострома» — американское предприятие, построенное на территории области, порядка 400 рабочих мест. И предприятие по производству холодильного оборудования в Костроме. В 2017 году начата проработка строительства Галичского фанерного комбината... То есть за 2014–2017 годы на территорию области были привлечены серьезные инвестиции, которые позволили нарастить количество рабочих мест.

— **А что можете сказать об уровне зарплаты? По официальным данным, в среднем она составляет 26 700 рублей.**

— Если обратиться на биржу труда, то нам ответят, что есть 5 тысяч вакантных рабочих мест. И среди них — инженерно-технические и рабочие специальности, вакансии служащих. Однако в большинстве случаев предлагаемая зарплата крайне мала, гораздо ниже средней по региону. Поэтому для Костромской области важно не только привлечение инвестиций и создание рабочих мест. А важен и уровень оплаты труда, за повышение которого выступают профсоюзы.

— **Но в мае МРОТ вырос, что вроде бы не могло не повлиять на рост оплаты труда?**

— Да, в бюджетной сфере зарплата увеличилась. Как и у работников, подпавших под майские указы президента от 2012 года. А вот в реальном секторе экономики результат переменный. Все зависит от работодателя и тех ухищрений, к которым он прибегает в целях экономии на работниках. Поэтому получается, что заработная плата, по статистике, на определенном этапе меньше, чем была до этого. Например, людям не выплатили премии.

В принципе, я не думаю, что проблема низкой оплаты труда специфична для Костромской области.

Она одна для большинства регионов Российской Федерации. И беда в том, что из сел и небольших городов уезжает молодежь. Они хотят самореализоваться, желательно — на современных предприятиях, хотя и получать достойную заработную плату. А в их понимании достойная зарплата — отнюдь не 26 тысяч в среднем, а гораздо больше. Молодежь хочет пользоваться определенной инфраструктурой, которой недостаточно в небольших районных центрах.

ПРОФСОБСТВЕННОСТЬ? РАБОТАЕТ

— **Хотелось бы вернуться к началу нашего разговора. Вы говорили, что в счет выплаты долга пришлось расстаться с частью собственности, требующей вложений и не приносящей дохода. А что осталось?**

— Начну с того, что в этом году, освободившись от бремени долгов, мы пошли по пути укрепления материально-технической базы наших санаториев и спортивных объектов. У нас есть хороший спортивный комплекс «Спартак». Это 25-метровый бассейн, хороший фитнес-зал, залы для игровых видов спорта. Один из лучших спортивных объектов области. Но на протяжении последних 20 лет каких-то целевых вливаний в этот объект, как и в другие объекты профсобственности, не было. В этом году профсоюзы области выделили 10 млн рублей, чтобы отремонтировать кровлю, чашу бассейна, отопление в бассейне, его остекление. На улице будет сооружена площадка для игровых видов спорта с искусственным газоном.

— **А спортивный комплекс восстановлен?**

— Да. Это тот объект, который приносит пользу. Который приносит деньги в федерацию. И эта прибыль идет на профсоюзную работу и льготы для членов профсоюзов.

Кроме того, мы смогли сохранить наши профсоюзные санатории. Их три — «Волга», «Колос» и Санаторий имени А.П. Бородина. В 2017 году здесь отдохнули больше 8000 человек. Причем члены профсоюзов получают льготы в размере 30% на

приобретение путевки. Федерации профсоюзов и санаториям эти льготы обошлись в сумму около 6 млн рублей. Кроме того, мы практикуем и большие скидки на приобретение путевок в осенний и зимний периоды.

— **Много желающих отдохнуть вне сезона?**

— Можем похвастаться тем, что костромские профсоюзные санатории заполняются в среднем по году на 80%. Это очень высокий показатель. То есть вы сами понимаете, что с мая по октябрь — 100%, а с октября по май — примерно 60–70%, но это тоже высокий показатель. Мы не сидим на месте, а занимаемся привлечением людей в наши санатории, зарабатываем деньги, чтобы членам профсоюза предоставлять льготы. Это важно.

Важно и то, что еще в 2015 году, когда не была повсеместно введена медицинская реабилитация, люди после инсультов и инфарктов уже проходили долечивание в одном из наших санаториев. Но что для этого было сделано? Федерация профсоюзов за счет своей хозяйственной деятельности обновила базу в санатории. Мы участвовали и выигрывали в конкурсных процедурах, которые были организованы администрацией области за счет средств регионального бюджета. И профсоюзный санаторий «Колос» использовался как санаторий для долечивания людей еще до введения медицинской реабилитации. Это давало возможность и нам заработать, и вернуть людей к нормальной жизни. В этом году для всех наших санаториев закуплено современное оборудование, на что было израсходовано порядка 15 млн рублей.

— **То есть при правильном ведении дел средства на модернизацию найти возможно?**

— Во-первых, мы не нарастили свои текущие долги, а значит, сэкономили деньги. Во-вторых, мы достаточно удачно продали некоторые объекты нашей профсоюзной собственности. И смогли выделить средства на модернизацию спорткомплекса и санаториев. Потому что это не только профсоюзная собственность, это еще и собственность, которая приносит пользу жителям Костромской области.

Беседовала Наталья КОЧЕМИНА

ПЕРЕД СУДОМ ИСТОРИИ



Хлеб, розы и феминизм

Как девочка из еврейского местечка стала иконой для работниц США

Роза ШНАЙДЕРМАН, уроженка маленького польского местечка, стала лидером женского американского профсоюзного и политического движения. Бедная швея, дочь евреев-иммигрантов заставила нью-йоркских женщин объединиться для защиты своих прав — а позже помогала проводить социальные реформы самому президенту Рузвельту.

РОЗА ИЗ ШТЕТЛА

Первая остановка — Савин, местечко на Хелмщине, в Царстве Польском, части Российской империи. Сонное, вязкое место: около тысячи жителей (половина — евреи), костел, синагога, корчмы, гогочущие гуси и заросшее кладбище с покосившимися и замшелыми надгробиями... Замкнутый круг. Из мира штетла — еврейского местечка — выбраться трудно, да и стоит ли, если Бог так рассудил?

Будущая знаменитая активистка рабочего и женского движения появилась на свет в 1882 году в ортодоксальной семье портного **Шмуэля Шнайдермана** и его жены **Деворы**. Впрочем, необычное в ее жизни стало проявляться довольно рано. Так, Шмуэль отдал дочь учиться в хедер — религиозную начальную школу, что удивительно, ведь девочек в них почти не брали.

Успела Роза поучиться и в русской школе: ее семья в поисках заработка вынуждена была переехать в промышленный Хелм.

А в 1890 году Шнайдерманы решают оставить родину; для бедняков-евреев, уставших от жизни за чертой оседлости и от угрозы погромов, были две обетованные земли — Палестина, которая в те годы только начинала становиться для них местом переселения, и США.

Последние деньги вложены в покупку места на пароходе — и вот уже семья Шнайдерманов на Манхэттене, в трущобах Нижнего Ист-Сайда, района рабочих и иммигрантов.

Жизнь на новом месте оказалась куда тяжелее, чем семья могла предполагать. В 1892 году Шмуэль Шнайдерман умер, оставив беременную

жену и троих детей. Девора Шнайдерман пыталась искать заработок, но одной ей было не справиться. Роза на целый год даже попала в благотворительный детский приют, который содержала местная еврейская община.

Школу ей пришлось бросить рано, в 13 лет, — пора было зарабатывать деньги самой. Юная девица Шнайдерман стала за кассу в магазине. Работа продавщицы вроде бы «несерьезная», но в глазах окружающих престижнее, чем труд на фабрике. Конечно, лучше всего — возможность пройти учительские курсы и устроиться в начальную школу, но это уж слишком большая удача для бедной дочери евреев-иммигрантов. Продолжить обучение Розе так и не удастся, хотя она приобретает тягу к чтению и самообразованию на всю жизнь.

Два с половиной серебряных доллара в неделю (50–60 современных), десятичасовой рабочий день, потогонная система, отсутствие страхования и гарантий — условия, мягко говоря, незавидные. Но Роза, как и другие работницы, большинство из которых такие же иммигрантки, принимает это как должное. Профсоюзы и отстаивание своих прав — дело мужское.

«Мы и не представляли себе, — будет вспоминать Шнайдерман позже, — ни того, что в нашей профессии есть профсоюз, ни того, что в него можно вступать женщинам. Не осознавали мы полностью и глубины трудностей, выпадавших на нашу долю».

ОРГАНИЗАТОР

В 1898 году Розе шестнадцать; она давно сменила кассовый аппарат на швейную машинку и трудится на фабрике по пошиву кепок Hein&Fox.

Работницы этих фабрик — почти все иммигрантки, в основном, как и Роза, еврейки. Другую часть составляют приезжие из Италии, столь же бедные и неприкаянные. Зарботки здесь выше (уже пять долларов в неделю, если очень постараться!), но и работа тяжелее, да еще и стоимость машинок вычитается из положенных работницам денег. Небольшой костяк квалифицированных рабочих — лекальщики и наставники — как правило, мужчины, и их заработок и положение гораздо завидней.

В декабре 1898 года на фабрике случился пожар; рабочие места и швейные машины Шнайдерман и других работниц были уничтожены. Владельцы получили неплохие страховые выплаты — но не работницы. Возможно, именно это событие послужило эволюции скромной швеи в профсоюзного лидера.

«После того, как я проработала шляпницей три года, я стала понимать: девушкам нужна организация. У мужчин таковая уже была... — вспоминала Роза Шнайдерман позже. — Мы были беззащитны, и ни одна из девушек не осмеливалась поднять голос в одиночку. А дела шли все хуже. Боссы продолжали сокращать наши заработки. Минус полцента за дюжину [кепок] за раз — звучит несерьезно, только в конце недели мы чувствовали разницу».

Свою роль здесь сыграло и появление на фабрике новенькой — анархистки **Бесси Браут**, ставшей вскоре подругой Шнайдерман. Браут была горячей сторонницей создания профсоюза швей.

В Нью-Йорке на тот момент действовал Национальный союз шляпников и кепочников, организация



Фотография 16-летней девочки Хелен Андерсон из Бостона запечатлела нелегкую долю швейных работниц начала XX века: незавидные условия труда к оптимизму не располагали, а представления о том, что можно улучшить ситуацию, вступив в профсоюз, пока не было. На фото внизу — Роза Шнайдерман на митинге, 1910 год.



молодая, боевая и состоящая к тому же преимущественно из работников-евреев. Шнайдерман и Браут обратились к руководству союза с просьбой принять их в состав союза первой женской «локали» — местной организации. И пусть не сразу, но получили положительный ответ. Бесси Браут позже поплатится за это местом.

Новая женская организация быстро заставила хозяев фабрик с собой считаться: на пяти крупнейших швейных предприятиях города началась стачка, и хозяева были вынуждены серьезно поднять швеям расценки.

Розу Шнайдерман не узнать: прежде замкнутая, скромная и, казалось бы, не слишком харизматичная молодая женщина на поверку оказалась блестящим оратором и организатором. Уже в 1904 году она — первая женщина в правлении Союза, а в 1905-м сыграла одну из главных ролей в организации общегородской стачки кепочников. Работодатели были разгромлены, рабочие и работницы получили существенную прибавку к заработку. А к Розе Шнайдерман пришло полноценное признание.

ПРОФСОЮЗ — ДЛЯ ЖЕНЩИН

В то время профсоюзная активность оставалась делом преимущественно мужским. Яркие исключения из правил, вроде любимицы горняков **Мэри Харрис** по прозвищу **Мамаша Джонс**, оставались редкостью и, как правило, не очень-то вписывались в ролевую модель общества конца XIX — начала XX века.

Но время не стоит на месте: профсоюзные организации для работниц-женщин все же появляются. А в 1903 году в стране несколько активисток создают Лигу женских профсоюзов, первое женское профессиональное объединение.

Роза Шнайдерман к тому времени — одна из самых заметных женщин — профсоюзных организаторов в Нью-Йорке, и уже в 1906 году ее избрали вице-президентом Лиги. Два года спустя она смогла, наконец, бро-



Лиге женских профсоюзов едва исполнилось пять лет (1908 год), но она уже в состоянии провести массовое шествие-парад в Нью-Йорке.

сить работу на фабрике и целиком сконцентрироваться на агитации в среде работниц.

И дел на этом поприще у нее не впрокорот. Иммигрантки, занятые на многочисленных потогонных предприятиях по пошиву одежды, еще вчера не смевшие протестовать против тяжелых условий труда и еще вчера же казавшегося привычным бесправия, вдруг поднимают голову.

В ноябре 1909 года на улицы Нью-Йорка вышло двадцать тысяч швей: еврейки, итальянки, польки. Это было самое крупное на тот момент выступление женщин-работниц в американской истории. Трудовой конфликт продлился больше двух месяцев: в феврале 1910 года хозяйева пошли на значительные уступки, повысив швеям расценки и сократив рабочие часы.

Годом позже — новая забастовка. На сей раз в ней участвовали уже шестьдесят тысяч работников и работ-

ниц швейных производств; забастовку прозвали под стать масштабу — «Великой Революцией».

Роза Шнайдерман, естественно, в самой гуще событий. На улицах Нью-Йорка агитирует и Лига женских профсоюзов, и молодая, но мощная профессиональная организация — Международный союз дамских портных; в его составе немало женщин, правда, элиту составляют квалифицированные рабочие-мужчины. Позже Шнайдерман ненадолго окажется в руководстве этого союза, но не работает с ним.

А следом — 1911 год, ознаменовавшийся трагедией. Выгорела фабрика по пошиву блуз «Трайангл» на Манхэттене. В пожаре погибли 146 человек — в основном девушки-работницы. Часть сгорела в огне, часть задохнулась в дыму, шестьдесят две жертвы разбились, выпрыгнув с высоты. Пожары на фабриках и гибель рабочих не были редко-

стью, но таких масштабов беды Нью-Йорк еще не знал.

«Жизнь мужчины или женщины столь дешева — а собственность столь священна! Слишком много нас на одно рабочее место, что не так важно, что лишние сто сорок человек сгорело заживо».

Город был повергнут в шок. На суде говорилось: жертв могло быть куда меньше, если бы не скученность на фабрике и невнимание к правилам безопасности. Двери на фабрику в рабочее время запирались, а пожарной лестницы с верхних этажей, на которых располагалась фабрика, и вовсе не было. Вдобавок ко всему, несмотря на то, что владельцы фабрики получили огромную страховую компенсацию, семьям жертв было выплачено всего по 75 долларов. Активистки — и Роза Шнайдерман в первых рядах — говорят: только организации работающих женщин помогут предотвратить дальнейшие



Президент Лиги женских профсоюзов
Роза Шнайдерман и секретарь
Американской федерации труда Фрэнк
Моррисон, 1935 год.

трагедии, и организации эти должны стать по-настоящему боевыми:

«У чиновников для нас припасены только слова предупреждения и требование миролюбия... Мощная рука закона, едва мы поднимаемся, отбрасывает нас в условия, при которых жизнь становится невыносимой! <...> Слишком много крови пролилось. Я по собственному опыту знаю: спасение людей труда — это их собственное дело!»

Трагедия подстегнула создание все новых и новых профсоюзов работниц. Женщина-профсоюзник перестает быть маргинальным явлением...

ХЛЕБ, РОЗЫ И ВЫБОРЫ

В конце 1911 года Роза Шнайдерман в одной из своих речей сформулировала кредо, которое станет лозунгом для последующих активисток женского профдвижения.

«Трудящаяся женщина желает иметь право жить, а не просто существовать, такое же, какое имеет и богатая женщина — право на солнце, на музыку, на искусство. Нет у вас таких прав, каких не было бы и у самой скромной работницы. Работница должна иметь хлеб — но должны быть у нее и розы!»

Чем дальше, тем больше Шнайдерман участвует не только профсоюзном, но и в политическом женском движении.

В 1910-х годах в США началась массовая кампания за предоставление женщинам избирательного права. Американкам к тому времени разрешено служить в армии и получать офицерские чины, но голосовать они по-прежнему имели право лишь в отдельных штатах.

Инаугурация нового президента **Вудро Вильсона** весной 1913 года прошла под аккомпанемент суфражистских митингов и акций невиданного размаха: работницы потогонных предприятий и дамы в норковых шубах идут на них рядом. Правда, последних гораздо реже задерживает полиция...

Лига женских профсоюзов стала активным участником борьбы за предоставление женщинам права голоса. Активисткам организации удалось склонить на свою сторону главный и самый респектабельный и не радикальный профцентр страны — Американскую федерацию труда во главе с **Сэмюэлем Гомперсом**. А Роза Шнайдерман — одна из самых ярких агитаторов за всеобщее избирательное право. В 1917 году при ее активном участии референдум о допуске женщин к избирательным урнам прошел в штате Нью-Йорк и закончился победой суфражисток. Наконец, в 1920 году соответствующая поправка появилась в Конституции США.

Кипучая деятельность мисс Шнайдерман создала ей немало врагов в рядах консерваторов. (В их рядах у бывшей швеи даже появилось прозвище — Красная Роза анархии.)

СПРАВКА

Фраза Шнайдерман оказалась крылатой — быстро стала лозунгом женских митингов. А известный в то время поэт и издатель **Джеймс Оппенгейм** в 1912 году вдохновившись ею написал стихотворение, вскоре ушедшее в народ и ставшее феминистским гимном:

*Мы шагали и шагали в теплый день под пенье птиц
Мимо затемненных окон, мимо кухонь и больниц.
— Кто вы и куда идете? — задавали нам вопросы.
Мы хотим, чтоб всем достались хлеб и розы, хлеб и розы.
Мы шагаем и шагаем мимо шахт и мастерских,
А мужчины — наши дети, бьемся мы и ради них.
Проливаем с ними вместе кровь и пот, и гной, и слезы.
А сердца измучил голод. Мы ждем хлеб, но ждем и розы!
Мы шагаем вместе с сестрами, что умерли давно,
Но их плач о хлебе слышен в этой песне все равно.
Они жили не любовью, не искусством, а трудом.
Да, мы боремся за хлеб, но и без роз не проживем.*

(Перевод К. Медведева)

Роза Шнайдерман (в центре) с Элеонорой Рузвельт и лидером Международного союза дамских портных Давидом Дубински, 1938 год.



В 1919 году, когда на фоне победы революции в России в США началась охота на потенциальных, говоря современным языком, левых экстремистов, Шнайдерман заинтересовалась специальная комиссия по выявлению «красной угрозы». Для многих работа комиссии закончилась тюрьмой и высылкой из страны. «Красной Розе» повезло...

Впрочем, в это время ее репутация отъявленной социалистки — скорее дань прошлому. С 1918 года Шнайдерман занимает пост главы нью-йоркского отделения Лиги женских профсоюзов, организации весьма уважаемой и ни разу не революционной. Роза готова использовать это положение, чтобы легально лоббировать появление законодательных норм, защищающих труд, в том числе женский. Она в это время — еще и активистка лейбористской партии США, основанной в 1918 году, и даже баллотируется от нее на сенаторский пост.

В двадцатые годы Роза Шнайдерман свела дружбу с **Элеонорой Рузвельт**, видной к тому времени правозащитницей и общественной деятельницей, такой же активисткой Лиги женских профсоюзов — и, что в нашем рассказе главное, супругой политика-демократа **Франклина Делано Рузвельта**.

Последнему со временем суждено будет стать президентом США и во многом изменить лицо страны.

И да, забавная деталь. Голландская по происхождению фамилия Рузвельт переводится как «человек с поля роз»...

ЗНАКОМАЯ ПРЕЗИДЕНТА

Дружба Розы Шнайдерман с Элеонорой Рузвельт постепенно привела к установлению дружеских отношений с самим Рузвельтом.

Франклин Д. Рузвельт, прикованный к инвалидному креслу из-за перенесенного полиомиелита, победил на президентских выборах 1933 года — в самое, казалось бы, неподходящее для политического успеха время.

Страна истощена Великой депрессией, на улицах длинные очереди безработных; огромное количество жителей страны — рабочих, фермеров, иммигрантов — оказалось за чертой бедности.

Обойдя на выборах своего соперника, действующего президента **Гувера**, Рузвельт провозгласил политику «нового курса» по преодолению кризиса. Среди прочего его шаги подразумевали резкие социальные реформы и уход от прежней политики невмешательства государства в дела бизнеса и в трудовые отношения.

Уже в том же 1933 году в стране впервые был создан трехсторонний орган по трудовым вопросам, Национальный консультативный совет по труду. Роза Шнайдерман стала единственной женщиной, которая вошла в его состав.

В 1935 году в стране были окончательно легализованы профсоюзы и гарантировано право рабочих на заключение коллективного договора. Забастовки отныне стало возможно проводить законным и прозрачным способом. Был принят первый в истории США федеральный закон о пенсионном обеспечении.

Наконец, в июне 1938 года был принят закон о справедливых условиях труда: в стране вводился минимальный гарантированный тариф почасовой оплаты и норма о полуторном сверхурочном тарифе. Была

введена и норма о 44-часовой рабочей неделе, и ряд ограничений на работу детей.

Безусловно, все эти нормы стали плодом работы многих профессионалов и экономистов. Но в том, что перемены оказались именно такими, трудно отрицать и роль необычной подруги дома президента — вчерашней швеи и уличного оратора.

ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ

Роза Шнайдерман еще долго занималась публичной деятельностью. В тридцатые и сороковые она, будучи не только профсоюзницей, но и активным сионистом, агитирует в поддержку еврейских беженцев из захваченной нацистами Европы.

В руководстве Лиги женских профсоюзов она останется до 1949 года, когда, наконец, выйдет на пенсию, чтобы провести еще 23 года в покое, за написанием мемуаров. В 1961 году пожилая «Красная Роза», тем не менее, прервет уединение, чтобы присутствовать на открытии мемориала в честь пятидесятилетия трагедии на фабрике «Трайангл».

Скончалась Роза Шнайдерман в год своего девяностолетия, в 1972 году, лишь немного уступив в споре по долголетию главной «бабушке американского профдвижения», Мамаше Джонс (та прожила 93 года). Впрочем, вряд ли двум женщинам на самом деле было что делить между собой.

Александр ЦВЕТКОВ

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ



Профком над Янцзы

Рабочее движение Китая: партийный контроль, профсоюзная империя и «дикие» забастовки

Около трехсот миллионов членов профсоюзов — вдвое больше населения России. Мощнейшая иерархическая структура, полная подконтрольность Партии. Профсоюзы Китая, родившиеся в 1920-е годы, молоды по общемировым меркам, но в наши дни — это крупнейшая в мире национальная рабочая организация. Или, де-факто, департамент правящей Компартии по социальным вопросам. Как бы то ни было, в китайских профсоюзах все больше понимают: чтобы остаться на плаву во время бурного роста экономики, нужны не только господдержка и встроенность в систему, но и авторитет у самих работников.





□□□□: Wei Reiquan / Xinhua/Zuma / □□□□

ПРЕДЫСТОРИЯ

Китайское рабочее движение нельзя назвать старым, и трудно этому удивляться. Еще в середине XIX века Срединная империя казалась европейцам местом, где история будто остановилась в Средних веках. Запад и Россия фактически сделали Китай своей полукOLONией: век пара и телеграфа ворвался в Поднебесную без спроса, вместе с «неравными договорами», невыгодными китайцам концессиями, западными предприятиями и духовными миссиями.

Китайцы в то время становятся народом-мигрантом. Дешевый «желтый труд» рабочих-кули используется повсюду — от Сан-Франциско и Нью-Йорка до русской Сибири.

Правившая страной Маньчжурская династия, безусловно, пыталась модернизировать Китай, но процесс шел непросто. Меж тем «засилье иностранцев» вызывало все больше ненависти внутри страны. В 1898 году в стране началось Боксерское восстание: бунтовщики жгли иностранные поселения и компании и жестоко расправлялись

с европейцами. Для подавления бунта в Китай были направлены силы восьми мировых держав, включая Россию.

Подчиненное положение Китая злило не только поборников «традиционных китайских ценностей и образа жизни», но и местную формирующуюся буржуазию. А также — немногочисленную, но активную «прогрессивную» прослойку населения, сложившуюся благодаря внедрению современной системы образования.

Эффект проявиться не замедлил. В 1911 году (по китайскому традиционному календарю — год Железной Свиньи, или «синь хай») в империи произошла революция. Маньчжурская династия Цин, правившая страной, была низложена. Закончилась история императорского Китая, длившаяся две тысячи лет! Поднебесная провозглашена республикой, хотя страна за годы политической нестабильности успела распасться на части, поделившись на зоны влияния разных клик и группировок. Лишь к концу 1920-х годов китайские националисты — партия Гоминьдан — смогли взять под контроль основные центры страны.

К тому времени у ханьского национализма на китайской почве появился серьезный конкурент — коммунизм. Лидеры китайских коммунистов, деятели Синьхайской революции **Чань Дусю** и **Ли Лисань** привезли социалистические идеи из Японии и Франции. Большое влияние на дальнейшее становление левого движения в Поднебесной оказала и революция в России.

В 1921 году прошел учредительный съезд Коммунистической партии Китая. Тогда же на шахтах, фабриках и железных дорогах распавшейся на части страны начали массово появляться профессиональные союзы — под патронатом Компартии. В 1923 году только на железнодорожной ветке из Пекина в Ханькоу было создано 16 трудовых организаций!

Но появление центральной профсоюзной структуры было не за горами. В 1925 году был учрежден национальный профсоюзный центр: Всекитайская федерация профсоюзов — ACFTU. На учредительном съезде новой организации присутствовали делегаты, представлявшие более полумиллиона работников...

Рабочие-мигранты из юго-западного Китая перед возвращением домой к родным из Фучжоу, столицы провинции Фуцзянь на юго-востоке страны; январь 2014 года. Организацию перелета накануне Нового года по местному календарю взяла на себя Всекитайская федерация профсоюзов.

Коммунистическая партия, на тот момент все еще союзная Гоминьдану, — самая влиятельная политическая сила в АСFTU; но в 1927 году для Компартии настали трудные времена. Единый фронт с националистами распался. Лидер Гоминьдана **Чан Кайши**, еще недавно державший курс на дружбу с Советским Союзом, начал репрессии против левых активистов и профсоюзных лидеров. Многие руководители АСFTU попали в тюрьму, некоторым повезло еще меньше — они были казнены.

Ситуация привела к гражданской войне между Гоминьданом и Компартией, которой оставались подконтрольны целые районы страны. Вскоре в ослабленную страну вторглась Японская империя — тридцатые годы стали мрачной страницей китайской истории. Вчерашним непримиримым врагам пришлось вновь объединиться, чтобы изгнать интервентов. Но во второй половине сороковых, после разгрома Японии во Второй мировой войне, война между Гоминьданом и Компартией разгорелась с новой силой.

Расправившись с Всекитайской федерацией профсоюзов, Чан Кайши параллельно с этим озаботился созданием более лояльных к власти рабочих объединений. Одним из них стала Китайская федерация труда, основанная в 1948 году.

В 1949 году коммунисты во главе с **Мао Цзэдуном** вытеснили Гоминьдан из материкового Китая на Тайвань; Китайская федерация труда до 2000 года оставалась безальтернативным национальным профцентром на острове.

А на материке была с триумфом восстановлена система Всекитайской федерации профсоюзов.

КИТАЙСКОЕ ПОЛЕ ЭКСПЕРИМЕНТОВ

Первое время после победы коммунистической власти в Китае все еще сохранялось частное пред-

Китайские профсоюзы: страницы истории

Стачка на железной дороге Пекин — Ханькоу

Февраль 1923 года

Железная дорога Пекин — Ханькоу, важнейшая транспортная артерия тогдашнего Китая, в начале двадцатых годов находилась под контролем генерала **У Пэйфу**, лидера так называемой Чжилийской клики — одной из многочисленных военных группировок, правивших в те годы в регионах бывшей империи.

У Пэйфу ориентировался на Британию и не чурался социальных лозунгов. Не без его ведома на пекин-ханькоуской железной дороге была создана разветвленная сеть рабочих клубов и организаций, в которых участвовали активисты Компартии. Впрочем, «медовый месяц» с рабочим движением продлился недолго. В начале 1923 года У Пэйфу запретил учредительный съезд, на котором должен был быть создан Совет профсоюзов железной дороги.

В ответ железнодорожники начали 4 февраля стачку. Требованиям бастующих было не только восстановление деятельности профсоюза и увольнение запретивших съезд чиновников, но и предоставление оплачиваемого выходного раз в неделю, а также оплачиваемого отпуска.

В забастовке участвовало до 30 тысяч человек; движение по стратегической дороге было парализовано. 7 февраля, после консультаций с британцами, У Пэйфу принял решение разогнать забастовку силой. В многочисленных столкновениях военных и рабочих погибло несколько десятков человек. 9 февраля движение на железной дороге было восстановлено.

принимательство, и работы у Всекитайской федерации профсоюзов хватало вполне обычной — защищать права своих работников и договариваться с собственниками.

Но уже к середине пятидесятых годов частного сектора в экономике Китайской Народной Республики не осталось. По ленинским заветам, АСFTU стала стремительно превращаться в «приводной ремень» от партии к трудящимся массам. Однако почить на лаврах в этой роли, подобно ВЦСПС, китайским профсоюзам было не дано.

К середине пятидесятых в ожесточенной внутривластной борьбе побеждают сторонники жестких социально-экономических экспериментов. Оттепель, начавшаяся в СССР, и политику «мирного сосуществования с Западом» Китай заклеил как ревизионизм и измену ленинским принципам.

АСFTU поначалу пробовала сохранить крохи автономии от партии. Правда, времена, когда в Китае можно было демонстрировать независимость, подходили к концу.

В 1957 году в Китае внезапно объявлена кампания гласности: «Пусть расцветают сто цветов, пусть соперничают сто школ». Эффект был сравним с разрывом бомбы: вал критики руководства Компартии быстро вышел из-под контроля властей. Возможно, именно на это председатель Мао и рассчитывал: праздник свободы был вскоре резко свернут, и следом за ним началась новая кампания — теперь уже травли активно выступавших и несогласных. В партии и профсоюзах были проведены масштабные чистки.

Страну ожидала пора «великих свершений». В 1958 году в Китае начинается «Большой скачок»: по всей стране людей сгоняют в «народные коммуны»; около 100 млн человек мобилизовано развивать «малую металлургию» — кустарные сталелитейные промыслы. Дурного качества чугун, выплавлявшийся в кустарных домнах, не годился для нужд индустрии — зато на «малую металлургию» было за короткое время израс-



□□□□: Liu Weibing / Xinhua / Zuma / □□□□

ходовано огромное количество угля, которого, в свою очередь, не хватало для обеспечения страны энергией. Эффект — многие миллионы убытков для экономики.

А сельское хозяйство! В том же 1958 году по всей стране развернулась трагикомическая кампания по уничтожению крыс и воробьев. В ее итогах комического нет уже ничего: из-за расплодившихся насекомых в стране начались «три горьких года» — массовый голод унес до 30 млн жизней!

Десятью годами позже, в 1968 году, — новая напасть. Культурная революция, массовая зачистка Китая от критиков Великого Кормчего, а по сути — десять лет бесчинства молодежных банд и хаоса в стране.

Профсоюзы, да и большинство других общественных организаций

Китая, оказались разгромлены и уничтожены.

ЭРА ЧЕРНОЙ КОШКИ

Возрождение АСFTU наступило лишь конце семидесятых, когда умершего Мао и потерявших с его кончиной позиции сторонников «культурной революции» сменили, наконец, настроенные на реформы партийные прагматики во главе с **Дэн Сяопином**.

«Культурная революция» осуждена, в экономике объявлено «новое мышление». Сворачиваются сельские коммуны, разрешен малый бизнес. Сяопин ведет переговоры с Западом. Предприятиям дано право самим распоряжаться продуктом, выработанным сверх плана (а сами планы снижены). Левые в Компартии упрекают Сяопина в предательстве коммунисти-

ческих идеалов. Он отвечает: «Неважно, черная кошка или белая. Важно, чтобы она ловила мышей».

Реформы — не чета постсоветской шоковой терапии — идут аккуратно и постепенно, но дают эффект. Несмотря на то, что труд в Китае по мировым стандартам очень дешев, благосостояние народа ощутимо растет. Но во второй половине восьмидесятых стали проявляться и побочные, пусть и, вероятно, неизбежные следствия реформ. Начинается инфляция, ползут вверх цены, на заводах и фабриках проходят сокращения. Вдобавок источником массового раздражения становится рост коррупции среди бюрократов и функционеров...

Вместе с экономическими реформами немного ослабло и идеологическое давление, в том числе в рабочей среде. В стране начинаются трудовые протесты.

Член Политбюро КПК, председатель Всекитайской федерации профсоюзов Ли Цзяньго (занимал этот пост до марта 2018 года) на встрече с председателем ФНПР Михаилом Шмаковым в Пекине, июль 2015 года.

Студенты и интеллигенция выходят на площади, надеясь на полноценные политические реформы. Рабочие требуют преодоления экономического кризиса и социальных гарантий. В воздухе запахло взрывом, и он случился — весной 1989 года на пекинской площади Тяньаньмэнь.

В восьмидесятые годы среди китайских работников была популярна идея создания трудовых организаций, не связанных с Партией. Такие неофициальные «автономные рабочие федерации» стали одной из движущих сил протестов 1989 года. Другое дело, что после подавления демонстраций на Тяньаньмэнь создание любых альтернативных профсоюзов было строго запрещено.

КОНЕЦ ЖЕЛЕЗНОЙ МИСКИ

Но реформы идут все дальше: страна шагает в рынок.

Госсектор в экономике стремительно сокращается, растут новые частные предприятия; все больше места стал отвоевывать себе иностранный капитал.

Девизом плановой китайской экономики были слова «железная миска риса». Стабильность. Пусть маленькая, но гарантированная зарплата. Пожизненная занятость. Теперь об этих гарантиях можно забыть. АСFTU стала стремительно терять авторитет. И неудивительно — сама ее структура была заточена под задачи планового хозяйства: распоряжение социальными фондами предприятий и мобилизация работников на выполнение производственных показателей, а также партийный контроль на производстве.

С другой стороны, во Всекитайской федерации профсоюзов немало функционеров, понимающих необходимость перемен. Крупные профсоюзные лидеры — одновременно партийные чиновники — начали, пользуясь своим положением, лоббировать принятие в стране трудовых законов, отвечающих новой реальности.

Китайские профсоюзы: страницы истории

Рабочие на площади Тяньаньмэнь

Апрель — июнь 1989 года

Протестные демонстрации, начавшиеся весной 1989 года на пекинской площади Тяньаньмэнь, закончились кровавыми столкновениями и были задушены с применением бронетехники. Тяньаньмэнь определила лицо и путь будущего Китая: продолжение реформ в экономике при глубокой заморозке политической жизни страны.

Протестный лагерь на площади был основан студентами, а после того, как студенческие демонстрации в апреле были жестоко разогнаны, на площадь вышли и рабочие пекинских предприятий.

Несмотря на общее недовольство положением в стране и коррупцией в среде партийных чиновников, во многом позиции участников протеста оставались противоположными: студенты и интеллектуалы требовали ускорения реформ и демократизации; рабочие, напротив, были недовольны последствиями реформ, инфляцией и отсутствием трудовых гарантий.

В мае, в разгар протестов на Тяньаньмэнь, на свет появилась Независимая ассоциация пекинских рабочих, объединившая от 2 до 20 (по разным оценкам) тысяч человек. Рабочие активисты потребовали всеобщей забастовки.

3–4 июня китайская армия начала зачистку Тяньаньмэнь, во время которой погибли сотни людей. Точное число жертв не раскрывается до сих пор. После подавления протестов деятельность рабочих ассоциаций была запрещена. Над арестованными протестующими — льющую их долю составили члены рабочих организаций — начались суды. Восемь активистов были казнены, остальные приговорены к длительным срокам заключения.



□□□□: Sadyukki Mikami / AP / □□□□



Так появился, например, первый в стране единый национальный свод законов о труде. Случилось это — вдуматься! — лишь в 1994 году.

А в 1992 году при активном участии руководителей ACFTU в Китае наконец было проведено в жизнь законодательство о коллективных переговорах и трехстороннем сотрудничестве.

Но вес и численность ACFTU все равно продолжали падать, и по вполне понятной причине. Традиционной базой и опорой Всекитайской федерации профсоюзов были государственные предприятия. По мере того как те ликвидировались или меняли форму собственности, ACFTU теряла членов миллионами.

ДОГНАТЬ И ОРГАНИЗОВАТЬ

Как бороться с потерей заинтересованности работников? С одной стороны, китайские профсоюзные руководители, понимая, что авторитет организации на местах низок, кое-где и без ажиотажа начали допускать де-

мократические выборы в низовых профсоюзных организациях.

Кроме того, ACFTU взялась за органиайзинг работников в иностранных компаниях и ТНК, где, надо признать, нередко открыто нарушались китайские трудовые законы. Благо у профсоюзов — как де-факто партийного департамента по социальным вопросам — были для воздействия все рычаги.

В 2006 году ACFTU заставляет признать профсоюз американскую ретейл-сеть Wal-Mart, которая даже в самих США известна нетерпимостью к объединениям работников. А в конце двухтысячных китайские власти попросту обязали иностранные компании, работающие в стране, позволить организовывать на своих предприятиях первички ACFTU. Непокорным грозят крупные штрафы.

Китайский закон вообще дает ACFTU огромные бонусы (которые, кстати, объясняют, почему многие компании сопротивлялись появлению профсоюзов на своей территории). Работодатель должен отчислять на нуж-

ды профсоюзной ячейки 2% фонда оплаты труда вне зависимости от количества ее членов (минимальное количество человек в профсоюзе — 25). 60% этой суммы должно уходить на профсоюзную работу, а 40% — на социальные бонусы членам организации.

ЗАБАСТОВКИ

«Трудовой конфликт нормален и подобен супружеской ссоре», — сказал как-то один из высокопоставленных профсоюзных функционеров.

Закон в Китае не разрешает забастовок. Как и в СССР, этой формы трудового протеста в законодательном поле как бы просто «не существует».

Работникам, идущим на трудовой протест, приходится действовать в «серой зоне»: над ними всегда висит дамоклов меч ответственности за «нарушение общественного порядка». Вместе с тем партийные и профсоюзные органы часто выступают арбитрами в спорах рабочих и компаний — как это было, например, в 2010 году. Тогда по стране прокатилась волна забасто-



Zhang Chaoping / Zuma / □□□□

Китайские профсоюзы: страницы истории

Самоубийства на Foxconn и «год забастовок»

2009–2010 годы

В 2009 году на сборочном производстве тайваньской компании Foxconn (среди прочего — участник производственной цепочки Apple) в технопарке Шэнчжень (провинция Гуандун) началась волна самоубийств рабочих. Только в 2010 году покончили жизнь самоубийством 13 работников Foxconn: люди выбрасывались из окон заводского общежития. О причинах официально не сообщалось, но журналистов удивили условия труда на сборочных производствах: переработки (рабочий день в отдельных случаях мог длиться 16 часов), тесные помещения, постоянный контакт с канцерогенными материалами, дефицит личного пространства и отсутствие связи с родными (многие работники Foxconn — мигранты из внутренних районов). Было выявлено и использование тайваньской компанией труда несовершеннолетних.

Foxconn боролась с суицидами разными способами: с сотрудников брались расписки о том, что они не будут себе вредить; для изгнания с производства злых духов даже пригласили буддийских монахов. Наиболее эффективной мерой, однако, оказалось повышение зарплаты более чем в два раза: со 130 до 290 долларов в месяц. Несмотря на принятые меры, уже в 2013 году на Foxconn случилось еще несколько самоубийств. Ситуация в тайваньской компании получила общемировой резонанс. К гуманизации условий труда на производствах призвала Foxconn и Компартия.

Самоубийства на Foxconn стали первым эпизодом в череде трудовых конфликтов, охвативших в 2010 году восточные районы Китая, где сконцентрирована львиная доля производств транснациональных корпораций. В мае забастовку объявили рабочие всех четырех китайских сборочных производств японского концерна Honda. Забастовка принесла компании многомиллионные убытки и закончилась в июне, после того как зарплаты рабочих были повышены на 30%.

По примеру рабочих Honda забастовали работники ряда других производств, в основном принадлежащих тайваньским, американским, японским и корейским компаниям (в частности, на предприятиях Toyota). Эффект волны стачек, впрочем, оказался различен: лишь часть забастовок привела к существенному увеличению оплаты труда их участников.

Другое дело, что если с инициативными группами работников власти готовы иметь дело, то создание любых неподконтрольных профсоюзов по-прежнему преследуется по закону. Первичка на предприятии может быть создана лишь как членская организация ACFTU.

Культурно-массовые мероприятия? А почему бы и нет. На фото: актеры ансамбля Всекитайской федерации профсоюзов выступают перед работниками в ходе представления, посвященного 70-летию Автономного региона Внутренняя Монголия, июль 2017 года.

вок, затронувших преимущественно иностранные компании. Многие из протестов окончились частичным удовлетворением требований рабочих.

Но количество зарегистрированных протестов в Китае с каждым годом растет. Хотя официальной статистики по трудовым конфликтам в «континентальной» КНР не публикуется, аналитика показывает, что их количество растет по экспоненте. Так, по данным зарегистрированного в Гонконге Китайского бюллетеня по проблемам труда, с 2012 по 2015 год количество забастовок в стране выросло в шесть (!) раз.

И китайской профсоюзной системе неизбежно придется отвечать на этот вызов.

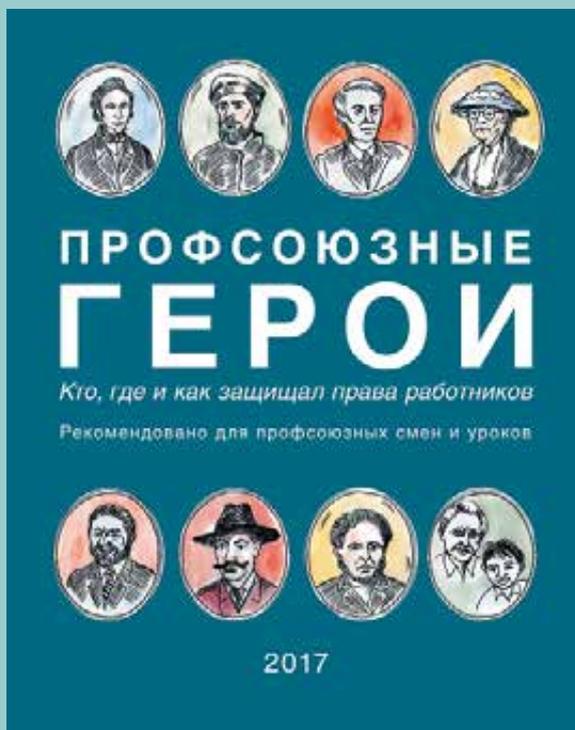
Александр ЦВЕТКОВ



□□□□: Kin Cheung / AP / □□□□

ПЕРВАЯ КНИЖКА ДЛЯ ДЕТЕЙ О ПРОФСОЮЗНЫХ ГЕРОЯХ

Центральная профсоюзная газета «Солидарность» предлагает профсоюзным организациям брошюру «Профсоюзные герои. Кто, где и как защищал права работников», ориентированную на детей среднего и старшего возраста.



Книга рекомендована для профсоюзных смен и уроков.

Количество страниц в книге — 24, ее цена при заказе от 10 экз. — 160 рублей (за 1 экз.).

Заказать книгу можно в отделе распространения по телефонам: 8 (800) 777-84-26 (звонок бесплатный), (495) 938-72-02

e-mail: sales@solidarnost.org

На протяжении длительного времени профсоюзные организации проводят для детей специализированные смены в лагерях и уроки в школах, где рассказывают о том, что такое профсоюзы и чем они занимаются.

Но детям необходимы и образы, которые могли бы увлечь их воображение. Профсоюзы — это не только «деньги» и «условия труда». Это и яркие личности, которые на протяжении нескольких столетий боролись за права работников, жили ради этого и даже иногда погибали в борьбе.

В небольшой брошюре собраны истории о профсоюзных героях разных времен и стран. Она предназначена для раздачи ребятам как во время профсоюзных смен и на профсоюзных уроках, так и в качестве памятных подарков и призов для юных победителей профсоюзных конкурсов.

Мы сделали рассказы в книге короткими, язык — простым, оформление — ярким. И максимально снизили ее стоимость для широкого распространения. Здесь есть описание целей и задач профсоюзов, но издание адаптировано для детского восприятия. Предисловие написал председатель ФНПР Михаил Шмаков.

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

МОСКОВСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

объединяет:

1 158 992

члена профсоюза

4 458

первичных
профорганизаций

41

городскую профсоюзную
организацию отраслевых
профсоюзов

11

окружных советов

Пресс-центр:

+7 (495) 690 76 92



Адрес:

121099, Москва, ул. Новый Арбат, д. 36

Тел.: +7(495) 690 82 62

e-mail: main@mtuf.ru

www.mtuf.ru