

# ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№2 (110)  
2016

## Взлеты и кризисы на фоне перемен



Япония – страна впечатляющих экономических побед, технологической революции и своеобразной культуры трудовых отношений. А также, что известно существенно меньше, бурной истории профсоюзного движения. Настоящее которого, однако, не столь однозначно...



## Когда скупой не платит

Можно, конечно, считать, что сегодня самое дорогое в России для предприятий — это кредиты. Западные — закончились на неопределенный срок, а российские — усилиями ЦБ РФ — доведены до ставок, считающихся неприличными в развитом государстве. Но я бы вспомнил одну известную киношную фразу: «Самое дорогое на свете — глупость, потому что за нее дороже всего приходится платить». Несмотря на то, что в кинофильме «Место встречи изменить нельзя» этой фразой уговаривают бандитов поверить и пойти в ловушку милиции, так оно и есть на самом деле. Причем, оценивая некоторые принятые решения, выбор приходится делать не между глупостью и умом, а между глупостью и вредительством.

Скажем, за последние 10 лет только ленивый не говорил о необходимости вкладывать средства из государственной кубышки в развитие инфраструктуры — дороги, транспорт, связь, коммуникации. Однако с подачи прежнего (а может, еще и будущего?) министра финансов **Алексея Кудрина** кубышка, состоящая из американских гособязательств, росла. Вот пришел кризис. Кого критикует Кудрин? Власть — за то, что она не развивала инфраструктурные проекты. То есть критикует как бы свои прежние решения. Скажете — глупость? Отнюдь нет. Расчет на то, что прежнего никто не вспомнит. А также на то, что эту якобы глупость (или вредительство) совершают одни, а платят за нее совершенно другие люди. В нашем случае — трудящиеся России, живущие от зарплаты до зарплаты.

Так оно, собственно, и происходит.

**Александр ШЕРШУКОВ**

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

«Профсоюзный журнал»  
№ 2 (18), 2016 год

Учредитель — 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 — фотографии  
Вадим БАРАБАНОВ,  
Александр КЛЯШТОРИН,  
Юлия РЫЖЕНКОВА,  
Александр ЦВЕТКОВ,  
Павел ОСИПОВ — корреспонденты

Адрес редакции:

119119 Москва, Ленинский проспект, д. 42  
Телефон: (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 № ФС77-51814 от 29 ноября 2012 года

Подписные индексы:

Каталог «Пресса России» 29105  
«Каталог российской прессы  
"Почта России"» 11508

Оформление редакционной подписки  
(495) 938-72-05  
(495) 938-72-06  
e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела распространения  
Елена МНАЦАКАНОВА

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

Печать: ООО «Тверская Городская Типография»  
170518, г. Тверь, с. Никольское, 26  
Тел. (4822) 370-555 и 8 (904) 026-01 94  
Тираж 1 900 экз.  
Заказ № ОП-1856-15

Рукописи не рецензируются  
и не возвращаются  
Перепечатка материалов возможна только  
с согласия редакции  
При перепечатке ссылка на  
«Профсоюзный журнал» обязательна

## ПАРЛАМЕНТ

### Социальный акцент

Профсоюзные депутаты занялись  
расселением ветхого жилья, контролем  
за производственным травматизмом и защитой  
ветеранов «негласных войн»



**стр. 4**

## ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

### Профсоюз на дороге

Председатель Общероссийского профсоюза  
работников автомобильного транспорта  
и дорожного хозяйства Владимир Ломакин  
ответил на вопросы «Профсоюзного журнала»



**стр. 8**

## ЭКОНОМИКА

### Объявить монополистам мораторий

Доктор экономических наук Александр  
Сафонов предлагает правительству дополнить  
антикризисный план



**стр. 16**

## РЕПОРТАЖ

### С точностью до неизвестных

«Профсоюзный журнал» побывал  
в Центральном научно-исследовательском  
институте автоматики и гидравлики — одном  
из самых востребованных в оборонной  
промышленности НИИ страны



**стр. 22**

## ОБЩЕСТВО

### На дно с оптимизмом

Эксперты Института социологии РАН сравнили  
нынешний кризис с предыдущими



**стр. 30**

## ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

### Сюнто против кароси

Профсоюзы Японии: взлеты и кризисы на фоне  
переман



**стр. 38**

## МОЙ РЕГИОН

### Сахалинская область

Легенды нивхов, мыс Великан и загадочные  
идолы на побережье Охотского моря



**стр. 46**



# Социальный акцент

**Парламент занялся травмами на производстве, расселением ветхого жилья и защитой ветеранов «негласных войн»**

**Обязать работодателей в течение суток сообщать в Следственный комитет РФ о несчастных случаях на производстве. И наказывать за просрочку или сокрытие факта происшествия в уголовном порядке. Такие предложения внесли профсоюзные депутаты Госдумы для ужесточения контроля за недобросовестными в сфере охраны труда работодателями. Кроме того, в парламент внесено немало других социально ориентированных законопроектов, обзор которых «Профсоюзный журнал» предлагает вниманию читателей.**

**Михаил ТАРАСЕНКО,**  
первый заместитель  
председателя комитета Госдумы  
по труду, социальной политике  
и делам ветеранов, фракция «ЕР»



## **ТРАВМЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ— ПОД ПРОКУРОРСКИЙ КОНТРОЛЬ**

*Законопроект внесен группой депутатов,  
включая М.В. Тарасенко и А.К. Исаева*

Несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей, подлежат расследованию и учету. При этом работодатель обязан обеспечить своевременное расследование. Однако в настоящее время работодатели могут не информировать органы Следственного комитета РФ о несчастных на производстве: порядок извещения о несчаст-

ных случаях, установленный Трудовым кодексом, не предусматривает такой прямой обязанности работодателей.

Сейчас о тяжелых несчастных случаях на производстве работодатель должен оперативно уведомлять Фонд соцстраха, региональную госинспекцию труда, территориальное отделение организаций проф-

союзов, территориальный орган госоргана исполнительной власти, контролирующего объект или организацию, где произошел несчастный случай. Следственный комитет формально уполномочен проводить предварительные расследования нарушений норм охраны труда и правил безопасности только на объектах атомной энергетики и взрывоопасных объектах. А также — проверять правила безопасности при ведении горных и строительных работ.

Законопроект вменяет в обязанность работодателю в течение суток извещать местный «филиал» СК о том, что на производстве произошел групповой, тяжелый несчастный случай или несчастный случай со смертельным исходом.

Профсоюзы и профильный комитет Госдумы по труду поддерживают законопроект. Рассмотрение документа намечено на март этого года.



**Сергей КУЗИН,**  
член Центрального совета  
Общероссийского профсоюза  
образования, член комитета  
Госдумы по делам СНГ,  
евразийской интеграции и связям с  
соотечественниками, фракция «ЕР»

## **ДИРЕКТОРА ГОСПРЕДПРИЯТИЯ НЕ УВОЛЯТ БЕЗ ОСНОВАНИЙ**

*Законопроект внесен группой депутатов,  
включая С.П. Кузина*

Руководителей государственных и муниципальных унитарных предприятий решили защитить от произвола менеджеров, поставленных собственником управлять этим имуществом. Теперь директора такого госпредприятия нельзя будет уволить без веских на то оснований, и эту процедуру придется согласовать с правительством.

Сейчас лицо или орган, уполномоченные собственником управлять организацией, могут досрочно по своей инициативе и без объяснения причин расторгнуть контракт с директором ГУП или МУП. Фактически увольнение может производиться произвольно, без учета интересов организации, а иногда и исходя из корыстных интересов «лиц, принимающих решения».

Ущерб наносится как уволенному работнику, так и организации. На это указал и Конституционный суд РФ: по мнению КС, в таких случаях учитывается только буквальное соблюдение процедуры расторжения трудового договора, а вопрос обоснованности увольнения руководителей судами не рассматривается. Поэтому руководитель должен получить реальное право на судебную защиту от возможного произвола и дискриминации.

Группа депутатов внесла в ГД соответствующий законопроект. Сформулированы два требования, выполнение которых необходимо при увольнении: 1) решение об увольнении директора принимается только после согласования всех условий увольнения с правительством или уполномоченными органами региональной исполнительной власти; 2) должны приниматься во внимание законные интересы организации. Правительство РФ будет решать судьбу начальников ФГУП и федеральных государственных учреждений; региональные органы исполнительной власти — ГУП и ГУ субъекта РФ; муниципальные органы власти — начальников МУП.

По мнению авторов, поправки установят для всех унитарных предприятий четкий порядок принятия решений об увольнении руководства. А суды на деле смогут оценивать обоснованность расторжения контракта, для чего нужно закрепить в тексте ТК обязанность выполнять упомянутые два требования при принятии решения о расторжении договора.

Законопроект поддержан ФНПР и правовым управлением аппарата Госдумы.

**Андрей ИСАЕВ,**  
заместитель председателя  
Госдумы, первый заместитель  
председателя Федерации  
независимых профсоюзов  
России, фракция «ЕР»



## ОТСЛУЖИВШИМ В ТАДЖИКИСТАНЕ — СТАТУС И ЛЬГОТЫ

*Законопроект внесен группой депутатов,  
включая А.К. Исаева*

С начала 1990-х годов российским силовикам неоднократно приходилось участвовать в вооруженных конфликтах негласно. Раньше участники таких боевых действий не имели права на статус ветеранов войн, дающий право на дополнительные льготы и дополнительные соцгарантии. Официальные записи в документах отслуживших гласили, что военнослужащий выполнял «задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах». Чиновники, не видя в документах

записи об участии именно в «боевых действиях», отказывали военнослужащим в предоставлении статуса ветерана боевых действий.

Поэтому группа депутатов внесла законопроект, наделяющий этим статусом военных, служивших в условиях вооруженного конфликта на территории Таджикистана в периоды «признанной» гражданской войны: в сентябре — ноябре 1992 года и с февраля 1993 года по декабрь 1997-го.

По данным Минобороны, всего к выполнению боевых задач в Таджикистане было привлечено более 33,5 тыс. человек. Около трети из них уже имеют статус ветерана боевых действий, так как участвовали в операциях в Афганистане и на территории Северо-Кавказского региона; остальные такого статуса не имеют. Таким образом, закон затронет более 23 тыс. человек.

Напомним, что ветераны боевых действий пользуются льготами по оплате жилья, правом на минимальный набор соцуслуг, включающий льготные лекарства, санаторно-курортное обслуживание и бесплатный проезд на пригородном железнодорожном транспорте, а также бесплатный проезд к месту лечения и обратно. По желанию ветерана вместо набора соцуслуг ему может быть предоставлена ежемесячная денежная выплата. Кроме того, ветеранам дается возможность внеконкурсного поступления в вузы, право на первоочередную установку телефона в квартире, бесплатные протезы или компенсацию за самостоятельно приобретенные протезы.

*Российские солдаты-контрактники на военном аэродроме в Кубинке перед отправкой в Таджикистан в 201-ю дивизию. 1993 год.*



Фото: Владимир Машагин / ТАСС



**Александр СИДЯКИН,**  
заместитель председателя  
комитета по жилищной политике  
и жилищно-коммунальному  
хозяйству, фракция «ЕР»

## ВЕТХОЕ ЖИЛЬЕ РАССЕЛЯТ БЫСТРЕЕ

*Законопроект внесен группой депутатов,  
включая А.Г. Сидякина и В.В. Кабанову*

Госпрограмма расселения жильцов из ветхого и аварийного жилья в регионах по-прежнему не выполняется в срок, и ее уже предполагается продлевать (сейчас крайний срок ее действия до — 1 сентября 2017 года). В основном программа реализуется силами регионов и с помощью средств госкорпорации «Фонд содействия реформированию ЖКХ». По данным Минстроя РФ, по состоянию на декабрь 2015 года в стране расселено менее 44% аварийного жилья; осталось расселить жилье площадью около 10,1 млн кв. м. Так как средства на реализацию программ Фонда ЖКХ, в том числе программы расселения, в 2016 году сильно урезаны, уложиться в установленные сроки почти невозможно. Но можно сохранить темпы переселения граждан из аварийного жилья.

По мнению специалистов жилищного рынка, препятствует этому волокита с собственниками земли и зданий. Масса жилья по-прежнему формально не относится к муниципальному жилищному фонду (прежде всего разного рода ведомственное жилье). Согласно Жилищному кодексу предъявить собственникам недвижимости требование о сносе или реконструкции аварийного дома можно в разумный срок —

не менее трех месяцев. На практике такой срок зачастую достигает и шести месяцев, что сильно затягивает процесс изъятия аварийного жилья.

Как свидетельствуют депутаты, в последние годы из регионов стало поступать много обращений с просьбами упростить законодательство — для ускорения реализации региональных адресных программ переселения. В частности, сократить сроки принятия решений о реконструкции или сносе многоквартирных домов, признанных аварийными, а также уменьшить срок подачи иска для изъятия недвижимого имущества.

Группа депутатов из всех фракций внесла в парламент законопроект, вводящий ускоренный характер

разбирательства с собственником. Что даст возможность «упростить досудебный порядок изъятия помещений в аварийном доме». А в целом это позволит ускорить реализацию региональных программ переселения граждан из аварийного жилья до конца 2017 года. Предлагается установить конкретный срок для предъявления требований о сносе либо реконструкции ветхого или аварийного многоквартирного дома — не более двух месяцев. Если собственники недвижимости в этот срок не решат вопрос, то земельный участок, на котором расположен дом, изымается в муниципальный жилой фонд. Соответственно, подлежит изъятию и каждое жилое помещение в этом доме.

Документ поддержан профильным комитетом Госдумы по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления. Против его принятия не возражают в правовом управлении аппарата ГД. Голосование по законопроекту предполагается уже в марте.

**Вадим БАРАБАНОВ**

*Заложено кирпичом окно в одном из ветхих жилых домов в Хакасии.*



Фото: Александр Колбасов / ТАСС

**ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА**



# Профсоюз на дороге

На вопросы «Профсоюзного  
журнала» отвечает председатель  
Общероссийского профсоюза  
работников автотранспорта  
и дорожного хозяйства  
Владимир ЛОМАКИН



**VII съезд**  
26 ЯНВАРЯ 2016 ГОДА

**ЗНАТЬ-ПРЕДЛАГАТЬ**

## ОТ КРУПНОГО К МЕЛКОМУ

**— По сравнению с профсоюзом, который работал во времена СССР, что изменилось к настоящему времени? И в профсоюзе, и в отрасли?**

— Отрасль изменилась в принципе. И отношения внутри отрасли, и отношение общества к ней — все изменилось, мы считаем, кардинально. Раньше автотранспортная отрасль состояла из крупных предприятий, всюду была государственная собственность, делался упор на развитие транспорта общего пользования. Огромное значение имели такие понятия, как производительность труда, эффективное использование транспорта, развитие транспортной системы. Цель заключалась в том, чтобы общий эффект в народном хозяйстве от развития транспорта был максимальным. Раньше мы говорили о развозочных маршрутах, о централизованных перевозках — теперь эта тематика практически не звучит. Теперь у нас каждый магазин, каждая фирма имеет собственный автомобиль. Уже мало кто вспоминает про коэффициент использования грузоподъемности,

коэффициент использования пробега. А ведь это основные показатели, влияющие на производительность труда на автотранспорте. Если раньше стремились использовать автомобиль коллективно, то сегодня каждый стремится транспортные вопросы решать своим, частным путем. Автомобильный транспорт все более и более переходит в сектор среднего и малого бизнеса, а где-то им занимаются только индивидуальные предприниматели. От системы грузового транспорта общего пользования осталось очень мало крупных предприятий. Даже в Москве, наверное, только Первый автокомбинат остался, и то он значительно снизил объемы перевозок.

**— Как структурирована отрасль, в которой работает ваш профсоюз? У вас «внутри» есть грузовые перевозки, есть пассажирский автотранспорт, есть дорожное хозяйство. Это все?**

— В пассажирском автотранспорте тоже несколько градаций. Есть городские перевозки, выполняемые автобусным и электрическим транспортом, междугородние, межсубъек-

тные — между несколькими регионами, есть перевозки таксомоторами. Все эти виды перевозок имеют определенные особенности. Тарифы на городские перевозки устанавливаются в настоящее время в зависимости от платежеспособности населения. С чем мы, как профсоюз, кстати, не согласны. Не с самими тарифами, а с тем, что государство, назначая тариф, не соответствующий реальным затратам предприятия, не обеспечивает компенсацию разницы между установленным и экономически обоснованным тарифом. Сегодня, мы считаем, все беды городского пассажирского транспорта связаны как раз с этим.

**— Региональная власть дает льготы определенным категориям граждан, а предприятиям, оказывающим гражданам услуги, эти льготы деньгами не компенсирует. Уже длительное время мы получаем сообщения о разных муниципальных предприятиях, находящихся в совершенно мрачном состоянии с точки зрения экономики. Я так понимаю, что это общая проблема?**



*Ликвидация муниципального транспорта, задержки выплаты зарплаты работникам, нарушения при проведении спецоценки условий труда... Все эти проблемы отраслей автомобильного транспорта и дорожного хозяйства обсуждались на съезде профсоюза в конце января.*

чества, который город должен неукоснительно обеспечивать для своих жителей. А остальные перевозки, так сказать, с улучшенным качеством, могут быть с другими критериями: то ли за дополнительные деньги, то ли с другими интервалами движения — это уже надо договариваться. Но такого стандарта нет. Почему? Потому что в соответствии с Конституцией обязанность обеспечивать транспортное обслуживание населения лежит на органах власти субъектов РФ. Поэтому федеральные власти говорят: это не наш уровень, мы не отвечаем. Только 13 июля 2015 года появился федеральный закон № 220 об организации регулярных маршрутных перевозок пассажиров и багажа автомобильным и городским наземным электрическим транспортом. На принятии такого закона профсоюз настаивал почти 10 лет. Этот закон стал фактически первым федеральным законом, устанавливающим общие параметры в организации перевозок. Хотя в данной редакции он нас устраивает не в полном объеме.

За девять месяцев прошлого года убытки от перевозок пассажиров в городском и пригородном сообщении превысили 14 млрд рублей — и практически не компенсируются. Я разговаривал с мэром одного из городов, так он просто заявляет: мне муниципальный транспорт не нужен. То есть ему не на что этот транспорт содержать. А если есть предложения со стороны частного транспорта, то мэру все равно, как это будет организовано, лишь бы денег не давать из бюджета.

— Да, это общая тенденция — банкротят муниципальные предприятия и отдают маршруты частникам.

— Мы не против развития частного предпринимательства, но установите равную конкуренцию. Когда стоимость проезда у частного меньше, это значит, что он либо платит меньше налогов и отчислений в социальные фонды, либо экономит на оплате труда работников. Если платить

по-честному и компенсировать льготы, то муниципальные автопредприятия — эффективные предприятия, которые обеспечивают транспортное обслуживание населения. Но на деле их, наши предприятия, пытаются уничтожить. Например, ликвидировано предприятие в Марий Эл. Именно частные предприятия просто сгноили его. Причем у частных не было расписания движения, они просто собирали деньги по маршруту...

В регионах нет никакого нормативного акта — ни органов местного самоуправления, ни госвласти — о том, что транспортная работа должна оплачиваться полностью. Руководители предприятия говорят: с деньгами каждый может, а ты попробуй без денег. Как они выживают? Знаем. Снижают заработную плату. Но ситуация, когда можно было выживать, заканчивается. Муниципальные предприятия сейчас умирают. В Петрозаводске троллейбусный транспорт пытаются ликвидировать. В Кургане тоже неплатежеспособное предприятие. В государстве ставится вопрос: давайте продвигать индивидуальное предпринимательство, малый бизнес. В применении к городскому транспорту, я считаю, это означает, что людям говорят: зарабатывайте как хотите.

— При отсутствии государственной политики.

— Абсолютно.

— Либо это и является госполитикой.

— Да.

### КТО ЗАПЛАТИТ ЗА ГРУЗ?

— Относительно недавно был скандал по поводу системы «Платон». Протесты людей, которые в формате малого бизнеса занимаются грузовыми перевозками, можно понять. А где же госпредприятия, которые формально занимаются тем же? Там какая ситуация?

— Нет сегодня государственных предприятий в грузовом транспорте. Вообще нет. Либо это вновь созданные частные предприятия, либо приватизированные — АО либо ООО,

— Это общегосударственная проблема, и на встречах с министром мы ее поднимаем. К сожалению, на ее разрешение единого взгляда нет ни в государстве, ни в регионах. По моему мнению, система городского пассажирского транспорта просто разваливается.

В свое время у нас было 64 категории льготников, которые по разным законодательным основаниям не полностью оплачивали проезд. Профсоюз ставил вопрос так: за всех профессиональных льготников — военнослужащих, сотрудников МВД — федеральный бюджет должен платить компенсацию транспорту. Что касается других льготников (ветераны труда, социальные льготники), то позиция профсоюза была такая. Мы понимаем, что это наши члены профсоюза. Не может льготник, допустим, в Москве сегодня платить за проезд 50 рублей — тогда государство должно компенсировать его льготу.

Профсоюз выступает за социальный стандарт транспортного обслуживания населения. Должен быть какой-то минимальный стандарт ка-

которые образовались из госпредприятий. Грузовой транспорт на 70–80% находится в серой зоне. Лицензирования нет, контроля нет. Индивидуальные предприниматели, мелкие частные предприятия, как правило, занижают расценки, сбивают ценовую базу. Легальным предприятиям, у которых есть ремонтная зона, которые имеют диспетчеров, платят белую зарплату и делают отчисления в социальные фонды, конечно, очень трудно выживать. Они выживают на профессионализме, на договорах с крупными поставщиками, которые хотят работать именно с профессионалами.

Что касается введения новых платежей, в частности в рамках системы «Платон», то, конечно, для предприятия любые дополнительные расходы нежелательны. Тем более если сейчас снижение производства — а количество перевозчиков не уменьшается, объемы упали — а конкуренция растет. Естественно, любое увеличение расходной части не приветствуется. С другой стороны, сами перевозчики говорят: нам нужны дороги. Вопрос: где взять деньги? Государство решило перейти на формулу «пользователь платит». Цифры такие: на сохранение региональной сети автомобильных дорог требуется 1,3 трлн рублей ежегодно, а собирают в дорожные фонды только 400 млрд рублей. Мы решили просчитать, насколько увеличиваются расходы предприя-

тия после введения системы «Платон». Звонили руководителям предприятий: получается, что расходы растут примерно на 5%. То есть не в разы.

**— Расходы предприятия будут на 5% больше после введения данной системы?**

— С тарифом, установленным сегодня, — 1,53 рубля за километр пробега — да. Наша позиция изначально была такая: дайте перевозчикам сначала разобраться с этой системой, подстроиться к ней. В том числе перезаключить договоры с грузоотправителями-грузополучателями о возмещении новых расходов. Профсоюз предложил ввести тестовый режим для системы в течение года. И министру мы говорили, что любая новая система не должна приводить к ликвидации перевозчиков, то есть тех, кто должен ездить по этим дорогам. Мы и сейчас предлагаем, чтобы применение пониженного размера платы было продлено конца 2016 года.

Тем не менее — «Платон» ввели. Потом были вот эти проявления недовольства. Мы сразу отмониторили ситуацию на наших предприятиях: как у них происходит, не гибнет ли дело? Нам было важно, чтобы при этом не пострадали наемные работники. После мониторинга стало ясно: предприятия работают, имеются сложности, но мы не слышали ни от одного руководителя, что «мы гибнем» и т.д.

**— Это потому, что вы общались с крупными предприятиями, наверное.**

— С теми, где есть наша профорганизация. А мы и должны их интересы отстаивать. Что касается индивидуальных предпринимателей, то мы приглашали их в профсоюз неоднократно. Они приходили и очень быстро уходили.

**— Почему?**

— Я думаю, что, во-первых, это такая сверхутилитарная категория трудящихся, которые привыкли решать конкретные проблемы в конкретные сроки с конкретным результатом. Многие хотят внести рубль или три и отдачу получить немедленно. Не все видят пользу от представительства своих интересов перед сторонними организациями или органами власти, с отсроченным или нематериальным эффектом.

Но так думают, конечно, не все.

Вчера раздается звонок, и люди говорят: мы не знали, что есть профсоюз, что есть у вас такая позиция. Так что мы ищем форму, в которой мы могли бы с ними работать. Но большинство их вопросов — это вопросы не наемного работника, а предпринимателя. Существенная часть этих индивидуальных предпринимателей входит в Российский автотранспортный союз, который решает проблемы именно предприни-

## Цифры и факты

На 1 января 2015 года профсоюз работников автотранспорта и дорожного хозяйства РФ объединяет 77 территориальных организаций, 1739 первичных организаций на предприятиях автомобильного транспорта, горэлектротранспорта и дорожного хозяйства, в средних специальных учебных заведениях и профессионально-технических училищах. Организация объединяет 262,4 тыс. членов профсоюза, в том числе 5,8 тыс. неработающих пенсионеров.

В профсоюзе состоят 74,7 тыс. женщин (28,5%), 58,8 тыс. молодых работников до 35 лет (22,4%), 14,7 тыс. учащихся учебных заведений (5,6%).

Из числа работающих членов профсоюза на автотранспортных предприятиях и в организациях трудятся 142,7 тыс. человек, на предприятиях горэлектротранспорта — 22,6 тыс. человек, в дорожной отрасли — 67,9 тыс. человек.

В случаях когда работодатели, органы власти, органы местного самоуправления игнорировали законные требо-

вания членов профсоюза, профсоюзные организации прибегали к организации акций протеста. В последние годы массовые коллективные акции были проведены профсоюзом в республиках Башкортостан, Кабардино-Балкария, Карелия, Марий Эл, в Красноярском и Хабаровском краях, в Архангельской, Иркутской, Пензенской, Свердловской областях и в некоторых других регионах.

За период с прошлого съезда правовая инспекция профсоюза провела 1507 проверок соблюдения законодательства о труде на предприятиях автомобильного транспорта, городского электротранспорта и дорожного хозяйства, в том числе 958 комплексных проверок. 96 проверок проведено совместно с органами прокуратуры и 246 — совместно с территориальными органами Государственной инспекции труда. По результатам этих проверок было направлено 835 представлений с требованием устранить выявленные нарушения.

Из 8968 выявленных нарушений добровольно устранено 7352. По результатам рассмотрения 561 материала, направленного в органы прокуратуры, 36 должностных лиц привлечены к административной ответственности, 2 из

*С лозунгом «Нет росту цен на топливо!» в сентябре 2011 года автотранспортники вышли на всероссийскую акцию протеста.*

матерские. А мы свою задачу видим в защите, связанной именно с трудовыми вопросами: режим труда и отдыха, наличие телефонов, туалетов на трассе — этим мы занимаемся. А вот что касается платежей и системы «Платон», то мы считали, что этим вопросом в первую очередь должны заниматься именно работодатели.

### **НЕСТИ СВОЙ ЧЕМОДАН**

— А как у вас сгруппированы работодатели в отрасли?

— У нас есть союзы работодателей на российском, федеральном уровне. Есть Российский автотранспортный союз, и есть Общероссийское объединение работодателей в дорожном хозяйстве — АСПОР. А еще сохранившееся в федеральной собственности небольшое количество дорожных организаций представляет Федеральное дорожное агентство. Это наши основные социальные партнеры.

— Туда входят многие работодатели отрасли?

— Примерно половина, может быть, больше. Но они представляют работодателей в большинстве субъектов РФ. Не все предприниматели



них дисквалифицированы. В территориальные органы Государственной инспекции труда направлено 160 материалов, 51 должностное лицо привлечено к административной ответственности, из них 3 дисквалифицированы.

В судах — с участием правовых инспекторов труда, иных юристов, профактива — рассмотрено 1136 трудовых споров. В 1055 случаях иски удовлетворены полностью или частично. Рассмотрено 5626 жалоб членов профсоюза; признано обоснованными и удовлетворено 4900 жалоб. Принято на личном приеме более 32 тыс. членов профсоюза, 27 551 обращение удовлетворено.

В настоящее время контроль профсоюза за состоянием условий и охраны труда осуществляют 15 технических инспекторов труда профсоюза в 14 территориальных организациях профсоюза (в 2011 году — в 10), 19 внештатных технических инспекторов труда и 9 председателей территориальных организаций профсоюза, на которых возложена персональная ответственность за соблюдение требований по охране труда.

Всего за период после V Съезда профсоюза технические инспектора труда профсоюза провели 749 комплекс-

ных проверок, в ходе которых было выявлено 2819 нарушений требований по охране труда. Работодателям выдано 557 представлений с требованием устранить выявленные нарушения. Кроме того, техническая инспекция труда профсоюза проверила на 1876 отраслевых предприятиях выполнение работодателями обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями по охране труда. По данным проверкам из 16 255 принятых обязательств по охране труда не выполнено в установленные сроки 1065 мероприятия.

В 2015 году с учетом развития ситуации в стране исполком ЦК профсоюза определил основные задачи на 2016 год:

— соблюдение прав работников — прав, установленных законодательством и заключенными с участием профсоюза соглашениями и договорами;

— максимальное сохранение численности работников и соблюдение законодательства при сокращении рабочих мест;

— контроль за обеспечением безопасных условий и охраны труда работников.

хотят вступать в союз работодателей: надо платить взносы. Многие хотят, чтобы их вопросы решались, а за это ничего не платить. Разве это справедливо? Профсоюз ставит вопрос о том, чтобы сообщество работодателей объединяло максимальное число членов. И мы говорим, что мы готовы поддержать создание союзов в субъектах РФ.

## — Союзов работодателей?

— Да. Отсутствие полномочных объединений работодателей во многих регионах сдерживает заключение отраслевых региональных и территориальных соглашений.

Но решать проблемы за работодателями мы не должны! Допустим, мы неоднократно проводили акции протеста из-за роста цен на топливо. В 2005, в 2008, потом в 2011 году. И я хочу сказать, что эффект от этих акций есть. Мы наблюдаем, что в течение последних четырех-пяти лет цены на топливо растут меньше, чем потребительские цены в среднем по РФ. И в этом году, вы знаете, рост потребительских цен 12,9%, а рост цен на топливо — 4,8% на бензин и еще меньше — 3,4% — на дизельное топливо. Но если первую акцию мы проводили вместе с работодателями, то последующими акциями занимался профсоюз. А в последнюю акцию работодатель нас вообще не поддержал.

*В ноябре 2012 года Московская городская организация профсоюза провела пикет против ликвидации столичных предприятий грузовых перевозок.*



## — Почему?

— Я думаю, это связано с тем, что органы власти перестраховываются. Тем не менее, все равно акция была крупная. Но когда профсоюз решает или ставит раньше работодателей вопросы, которые относятся к компетенции работодателя, у меня уже возникает вопрос. Конечно, мы всегда ставим вопросы повышения эффективности работы в отрасли, и от этого не уйдем. Мы гордимся, что являемся традиционным профсоюзом, и интересы предприятий всегда будут в нашем поле зрения. Но некоторые работодатели начинают пользоваться этим, использовать профсоюз. А потом доходит и до того, что работодатель говорит: вы решите сначала, чтобы нам снизили цену на топливо, а потом мы поднимем зарплату. Это уже наглость!

**— Кризис сейчас происходит, и кризис был в 2008–2009 годах. Политика государства в отношении отрасли в тот период и сейчас — та же самая или как-то различается?**

— Уровень соцпартнерства в наших отраслях возрастает. Стали регулярными встречи профактива с министром транспорта России, мы обмениваемся мнениями. Это хорошо. Общественные советы, куда входят представители нашего профсоюза, тоже воздействуют на то, чтобы голос общественных организаций был услышан. Пытаемся использовать все эти площадки.

С нашим участием был подготовлен план антикризисных мероприятий в дорожной отрасли, и руководитель Федерального дорожного агентства вписал в него право профсоюза контролировать выполнение федерального соглашения на всех дорожных предприятиях, независимо от наличия там профсоюзной организации. Это, конечно, нам очень помогает. Более 200 предприятий ежемесячно направляют нам информацию. Мы владеем информацией о ситуации на предприятиях дорожного хозяйства.

В автомобильном транспорте такого нет. Нет федеральной собственности, нет единого федерального органа управления автомобильным транспортом, управляющие полномочия отраслевого министерства крайне ограничены. Регулирование транспортных процессов принадлежит субъектам РФ. Поэтому, хотя контакты с отраслевым блоком министерства хорошие, глобальные вопросы решаются медленно. Сейчас масса предприятий ликвидируется по причине неплатежеспособности. Мы имеем на городском пассажирском транспорте самую низкую заработную плату среди всех транспортных отраслей: во всех субъектах РФ на городском пассажирском транспорте зарплата ниже, чем средняя по региону. Это неправильно. И происходит так из-за политики, которая проводится в отношении городского пассажирского транспорта: финансирование по остаточному принципу, тарифы не соответствуют затратам.

## БОЛЬШОЙ И МУЖСКОЙ

**— Вы рассказали о ситуации, которая складывается в отрасли. А что представляет собой профсоюз как организационная структура?**

— У нашего профсоюза было 75 территориальных организаций и 1739 первичек. Буквально недавно мы приняли на обслуживание еще две территориальные организации — Крымскую республиканскую и Севастопольскую городскую. Численность профсоюза — 262 тысячи человек. И молодежи хватает, и женщин в профсоюзе немало, хотя отрасль вроде мужская. Но численность в настоящее время падает, оттого что идет

Всероссийская акция протеста автотранспортников прошла при солидарной поддержке профсоюзов других отраслей.

перемещение предприятий или операторов, допустим — на автомобильном транспорте, из разряда крупных предприятий в мелкие. Если это малые предприятия, то и людям очень трудно решиться на то, чтобы создать профсоюзную организацию, потому что работодатели, как правило, не хотят иметь у себя каких-либо контролеров. И поэтому сложнее убедить людей создавать профорганизацию, они предпочитают не вступать в открытую конфронтацию с работодателем.

Откровенно говоря, и профсоюз испытывает трудности с собственным реформированием. Мы знаем, как защищать интересы работников на крупных предприятиях, знаем, куда идти и что делать. А вот как это делать на мелких предприятиях, как быть с индивидуальными предпринимателями — здесь есть вопросы. Создаются организации методом проб и ошибок. Проблема в том, что чем меньше предприятие, тем больше у работодателя соблазна где-то уйти в тень, что-то скрыть, меньшим количеством работников выполнить большие объемы работ. Это проблема, которую профсоюз не сможет не замечать. А быть просто «карманными»...

Нам делали предложения создать организацию больше для защиты интересов работодателей, где мы имели бы от работодателей какой-то доход, а свои защитные функции не выполняли бы. Мы на это не соглашаемся. Наш профсоюз — достаточно авторитетный, с собственным брендом, нас знают, и отношение наше к делу знают. Поэтому мы не скатимся ради денег на то, чтобы быть «карманным» профсоюзом и выполнять чью-то волю.

**— Какие наиболее важные задачи для профсоюза вы могли бы сформулировать на среднесрочную перспективу, хотя бы года на два-три вперед?**

— Первое — это повышение профсоюзной дисциплины, что сейчас необходимо всей профсоюзной структуре. IX Съезд ФНПР по этим вопросам



принял конкретные решения, и мы абсолютно поддерживаем это направление. Что это означает? Выполнение решений тех органов, которые в соответствии с уставом могут эти решения принимать. То есть мы сталкиваемся с тем, что если не выполнять решения профсоюзных органов, то вся профсоюзная надстройка, вся эта структура — она просто бесполезна. Именно об этом говорили делегаты VII Съезда нашего профсоюза в январе текущего года: если руководящий орган принимает решение, а первичка говорит «я делаю и буду делать что хочу» — все, слаженной, эффективной работы не будет.

Второе, чего мы должны добиться, — повысить самоуважение, укрепить моральное, духовное единство внутри нашей организации. Для этого многое надо пересмотреть в первичках. Поэтому съезд принял обращение к членам профсоюза, в этот раз направленное именно на то, чтобы мы были ближе, чтобы мы были в одной команде, чтобы чувство локтя усиливалось.

Мы говорим о том, что надо чаще проводить профсоюзные собрания в коллективах. Если человек не участвует в работе профсоюзной организации, не знает о том, чем она зани-

мается, ты ему хоть сто раз расскажи, что делает профсоюз, у него это вряд ли отложится. А вот если он сам будет принимать решение, допустим, при согласовании графиков работы, то в первый раз он председателю профкома, может, и скажет «да пошел ты, сам подпиши». А через некоторое время — «а что там? а это мне нужно!». Если мы добьемся от рядового члена профсоюза участия в работе профорганизации, то это будет большой шаг вперед. Ведь председатель профкома — слуга двух господ: он должен и рабочим угодить, и серьезным человеком выглядеть перед руководителями. И защитить председателя профкома не всегда возможно. А кто его должен защитить? Коллектив должен защитить и профсоюз.

Так что если резюмировать задачи, то первое — объединение сил. Второе — это научиться защищать весь свой актив. Обязательно. Если мы не сможем защитить актив, то не сможем защитить и членов профсоюза. И это все должны видеть. Председатель профорганизации должен быть под особой защитой профсоюза. Дисциплина. Духовное сближение. И защита.

**Вопросы задавал  
Александр ШЕРШУКОВ**

# Объявить мораторий монополистам

Доктор экономических наук Александр САФОНОВ предлагает правительству дополнить антикризисный план

Заморозить тарифы на услуги ЖКХ или допустить их дальнейший рост? Первый вариант будет поддерживать потребительский спрос населения и способствовать оживлению экономики страны. Ну а второй предполагает падение производства, рост безработицы, усугубление бедности граждан и нарастание социальной напряженности. Выбор российским властям предстоит сделать в ближайшем будущем. По мнению доктора экономических наук Александра САФОНОВА, в качестве антикризисной меры необходимо введение моратория на цены на продукцию естественных монополий.





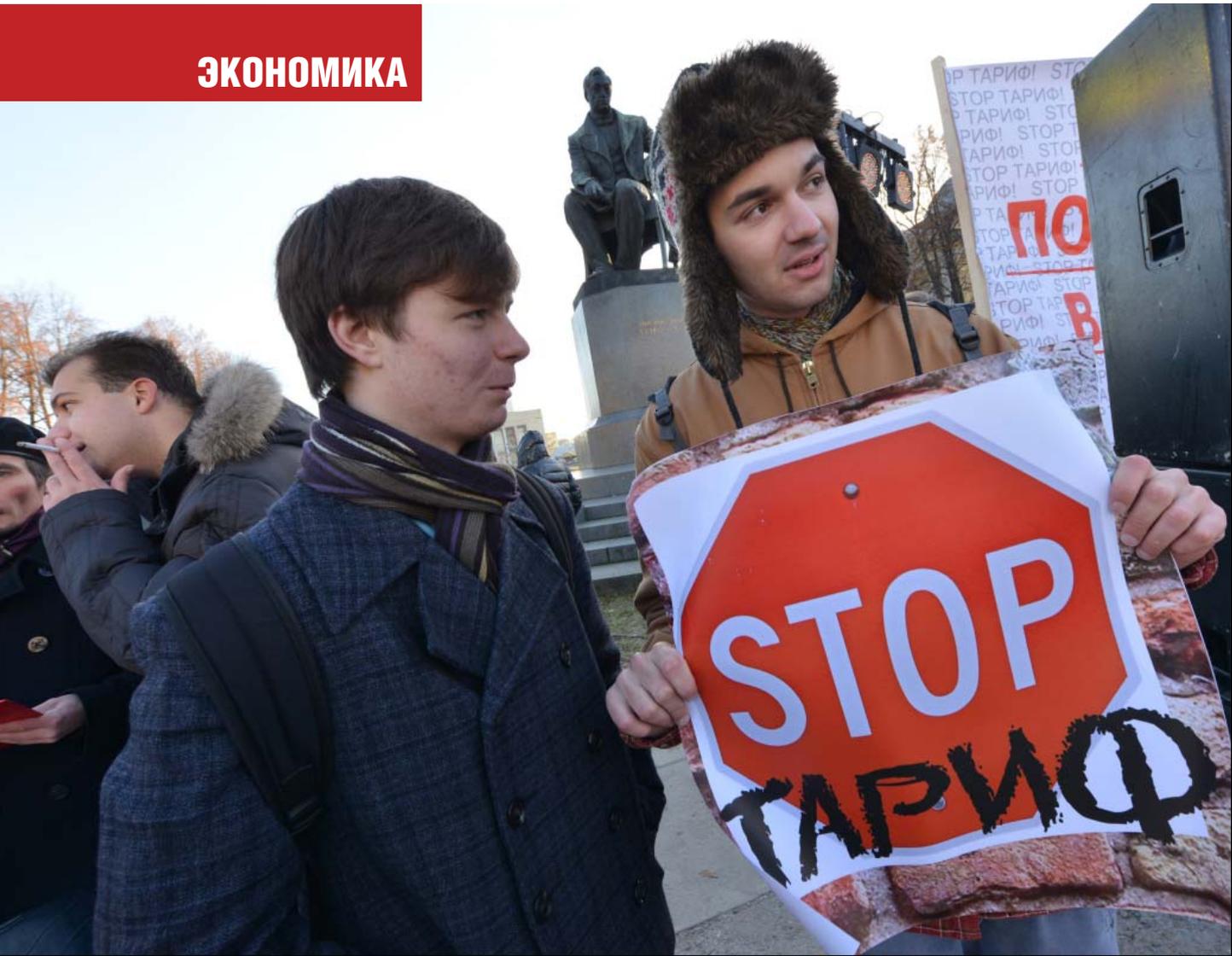


Фото: Юрий Белинский / ТАСС

**ЖКУ: ОЦЕНИТЬ НАГРУЗКУ НА ЗАРПЛАТУ**

На заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, состоявшемся 25 декабря 2015 г., вопрос об анализе уровня заработной платы по видам экономической деятельности был поставлен в связи с проработкой предложения повысить тарифы на услуги ЖКХ в 2016 году.

При оценке нагрузки жилищно-коммунальных платежей на зарплату были использованы два показателя: 1) среднемесячная начисленная номинальная заработная плата и 2) расходы на жилищно-коммунальные услуги — ЖКУ. Величина расходов на ЖКУ определена в расчете на одного человека в месяц\* и с учетом поправки на коэффициент иждивенческой нагрузки (в диапазоне 1,58–

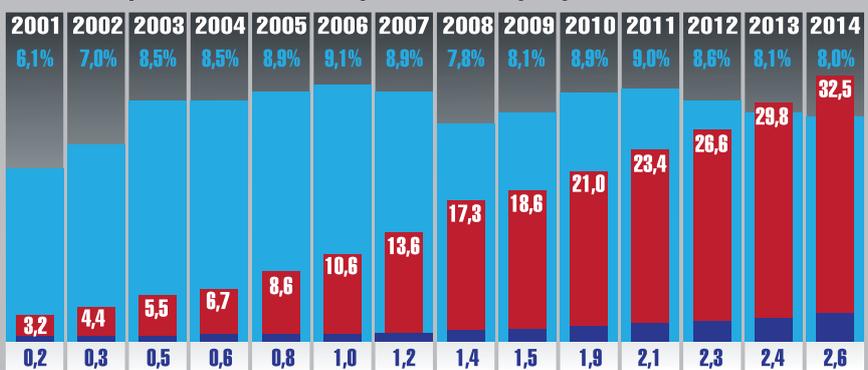
1,71 по годам рассматриваемого периода). Сравнительная динамика этих показателей представлена на рис. 1.

В целом за период 2001–2014 гг. расходы на услуги ЖКХ росли быстрее заработной платы (в 13 раз — и в 10,2 раза). Производный показатель — доля расходов на ЖКУ в среднемесячной номинальной зарплате — на протяжении данного пе-

риода варьировался от 6,1 до 9,1% и в 2014 г. составил 8%.

На первый взгляд нагрузка платежей за ЖКУ на заработную плату выглядит относительно небольшой. Тем не менее неправомерно делать вывод о том, что есть некий коридор возможностей для безболезненного повышения тарифов на ЖКУ. На самом деле ситуация с заработной пла-

**Рис. 1. Заработная плата и расходы на услуги ЖКХ, 2001–2014 гг.**



\* Расходы на оплату услуг ЖКХ в расчете на одного человека получены из материалов выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств. Данный показатель включает также расходы на покупку топлива для отопления частных домов преимущественно в сельской местности.

■ Доля расходов на ЖКУ в среднемесячной заработной плате, в %  
 ■ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, тыс. руб.  
 ■ Средний размер оплаты услуг ЖКХ на 1 чел. (с учетом иждивенческой нагрузки), тыс. руб.

Таблица 1. Среднегодовые темпы роста/снижения номинальной зарплаты по видам экономической деятельности, 2001–2015 гг. (2015 — данные по состоянию на октябрь)

ВИДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	2001 – 2013 гг.	2013 – 2015 гг.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	122,1	113,2
Рыболовство, рыбоводство	119,5	123,0
Добыча полезных ископаемых	116,1	105,2
Обрабатывающие производства	118,7	109,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	118,0	104,6
Строительство	117,9	103,9
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	121,2	109,1
Гостиницы и рестораны	118,4	105,7
Транспорт и связь	118,9	105,2
Финансовая деятельность	117,8	- 1,20
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	120,7	106,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	121,9	100,9
Образование	123,7	106,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	123,4	105,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	121,8	109,6
<b>ВСЕГО ПО ЭКОНОМИКЕ</b>	<b>120,3</b>	<b>106,7</b>

той в стране весьма критична и ухудшается день ото дня.

Прежде всего надо учитывать, что половина работников получает зарплату ниже ее медианного уровня, а это всего 70–72% от средней. В 2014 г. медианная зарплата составила 23 тыс. руб., а после вычета налога на доходы физических лиц (13%) чистая заработная плата (располагаемая работником сумма) — 19,5 тыс. руб. В этом случае нагрузка расходов на ЖКУ на чистую зарплату возрастает в среднем до 13,3%.

Помимо этого нельзя не принимать во внимание чрезмерно высокое — избыточное, иррациональ-

ное — неравенство в оплате труда, которое сложилось в России. С учетом этого нагрузка расходов на ЖКУ на чистую зарплату у разных категорий работников варьируется от 61,2% у низкооплачиваемых до 4,1% у высокооплачиваемых работников.

### В ОТРАСЛЕВОМ АСПЕКТЕ

В 2014–2015 гг. в экономике в целом и по всем видам экономической деятельности обозначилась четкая тенденция к снижению темпов роста номинальной заработной платы (табл. 1).

Как видим, среднегодовые темпы роста зарплаты упали по всем видам

экономической деятельности, кроме рыболовства и рыбоводства. Это падение соответственно отразилось и на чистой зарплате, предназначенной для потребления.

Если рассматривать нагрузку расходов на ЖКУ на чистую заработную плату по видам экономической деятельности, то, согласно официальным данным за 2014 г., наиболее уязвимыми оказываются работники отраслей с зарплатой ниже ее медианного уровня по экономике: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство — доля платежей за ЖКУ в чистой зарплате составляет 11,6%; гостиницы и рестораны — 10,4%; оп-



Фото: Юрий Смитюк / ТАСС

*Оплата коммунальных услуг стала непосильным бременем для многих россиян, ведь незначительный рост зарплаты и пенсий совсем не соответствует регулярному повышению цен на ЖКУ.*

товая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и др. — 8%; образование — 8%. И, напротив, менее уязвимыми оказываются работники отраслей с зарплатой выше ее медианного уровня по экономике: финансовая деятельность — 3%; добыча полезных ископаемых — 3,5%; государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование — 4,8%.

Учитывая обязательный характер платежей за ЖКУ и усиление роста потребительских цен, сегодня большинство работников вынуждено экономить и сокращать расходы

на потребление товаров и услуг. Под влиянием этих факторов, таким образом, сокращается объем внутреннего потребительского спроса населения, который является драйвером экономического роста. А далее все по цепочке: в условиях падения потребительского спроса бизнес вынужден сокращать объемы производства и количество работников, экономить на издержках, прежде всего — на зарплате работников. При этом в стране сокращается число рабочих мест и растет безработица, возрастает социальная напряженность в обществе. Как следствие

сокращения зарплат уменьшается и поступление налогов на доходы физических лиц в бюджет.

По оценкам, в 2015 г. рост тарифов на ЖКУ (в среднем по регионам на 8,3%), а также введение взноса на капитальный ремонт жилья (что в среднем по регионам увеличило расходы на ЖКУ как минимум на 15%) — все это повысило нагрузку платежей за ЖКУ на чистую зарплату примерно на четверть. В результате, согласно расчетам, доля платежей за ЖКУ возросла до 16,8% (при среднем значении чистой медианной зарплаты 19 тыс. руб. и расходах на ЖКУ на одного человека 3,2 тыс. руб.). Соответственно, усилилась и вариация нагрузки расходов на ЖКУ на чистую зарплату в зависимости от различий в оплате труда работников и по видам экономической деятельности.

Ухудшение экономической ситуации в стране в 2016 г. еще более усугубит материальное положение работников и их семей. Запланированное повышение тарифов на ЖКУ (заявлено — на 4%, а фактический рост всегда выше) на фоне масштабных сокращений зарплат и роста потребительских цен приведет к дальнейшему сокращению реального потребления. Как видим, запас прочности по зарплате совсем невелик: прожиточный минимум для трудоспособного населения страны — 10,4 тыс. руб. в месяц (на 3-й квартал 2015 г.), а риски дальнейшего падения производства и роста безработицы, напротив, очень высоки.

### **СУБСИДИИ И СОЦПОДДЕРЖКА**

При рассмотрении вопроса о тарифах необходимо иметь в виду, что каждое повышение тарифов на услуги ЖКХ влечет увеличение выплат из региональных бюджетов. Речь идет о субсидиях малообеспеченным категориям граждан и о социальной поддержке некоторых льготных групп (инвалидов, ветеранов труда) по оплате ЖКУ (рис. 2 и 3).

В 2014 г. общий объем субсидий и социальной поддержки граждан по оплате ЖКУ составил 336 млрд руб., а

Установка счетчиков, по мнению отраслевых экспертов, должна была снизить финансовую нагрузку по оплате ЖКУ. Однако этого не произошло.

уровень возмещения населением затрат на предоставление ЖКУ — около 91%.

В целом за рассматриваемый период среднемесячный размер субсидий в расчете на семью вырос в 9,3 раза. При этом заметим, что на администрирование выплат субсидий тратятся дополнительные бюджетные средства. Контингент семей — получателей субсидий увеличивался до 2003 г., а затем наметилась тенденция к сокращению.

В указанный период среднемесячный размер социальной поддержки в расчете на пользователя вырос в 13,3 раза. Контингент получателей социальной поддержки до 2005 г. сокращался, а затем наметилась тенденция к стабилизации его численности (с некоторыми колебаниями).

\* \* \*

По итогам проведенного анализа делаем вывод о том, что сегодня органы исполнительной власти стоят перед следующим выбором:

— либо заморозить тарифы на услуги ЖКХ, тем самым поддерживая потребительский спрос населения и способствуя оживлению экономики,

— либо пойти на рост тарифов на услуги ЖКХ — и тогда следует быть готовыми к падению производства, росту безработицы, увеличению масштабов бедности, нарастанию социальной напряженности в обществе.

В настоящее время в рамках антикризисных мер правительства актуализируется необходимость своевременно принять правильное решение, а именно — ввести мораторий на цены продукции естественных монополий. Это позволит остановить рост тарифов на услуги ЖКХ и потребительских цен, стабилизировать ситуацию на рынке труда и обеспечить постепенный восстановительный рост экономики.

**А.Л. САФОНОВ, д.э.н., профессор**  
**Л.Г. ЗУБОВА, к.э.н.**  
**О.А. АНТРОПОВА, к.э.н.**



**Рис. 2. Субсидии семьям на оплату услуг ЖКХ и численность семей-получателей, 2001–2014 гг.**



**Рис. 3. Социальная поддержка граждан по оплате услуг ЖКХ и численность получателей, 2001–2014 гг.**





# С ТОЧНОСТЬЮ ДО НЕИЗВЕСТНЫХ

## Чем живут сотрудники одного из самых востребованных в оборонной промышленности НИИ страны

**В необъятной Вселенной есть большая-большая галактика со сравнительно большой планетой и сильной, несмотря ни на что, страной. А там имеется ну просто огромный город, практически в центре которого, у всех на виду, находится незаметный миллионам спокойно живущих людей НИИ, который и является одним из источников этой силы. Но даже если заглянуть внутрь, окажется, что заметить там постороннему человеку особо ничего и нельзя. Даже, прямо говоря, противопоказано. Тем не менее «Профсоюзный журнал», побывав в Центральном научно-исследовательском институте автоматики и гидравлики, сумел накопать много чего интересного: о том, как устроена социальная жизнь института, какую роль в жизни ученых играет профсоюз и... где начинал свою карьеру лидер ФНПР Михаил ШМАКОВ.**

Центральный НИИ автоматики и гидравлики разрабатывает различные решения для высокоточного оружия. И писать о предприятии с таким профилем непросто. Но, к счастью для «Профсоюзного журнала», ЦНИИАГ за 65 лет своего существования занимался не только этим. Кроме того, секретом от общественности не может быть работа профсоюзного комитета любой организации. Тем более — для нас и наших читателей.

Если вернуться к деятельности самого ЦНИИАГ, то самые новые разработки, конечно, сейчас являются тайной. Но уже вполне доступна информация о том, что идеи сотрудников института были воплощены, например, в ракетных комплексах «Искандер», «Тополь-М» и «Булава». Всего же с 1949 года здесь было создано более 200 различных технических решений для военных комплексов, принятых на вооружение российской армией и флотом. Как не без законной гордости сообщается на сайте института, «в основном это пионерские работы, не имеющие зарубежных аналогов».

Не стоит, однако, думать, что специалисты института работают «на войну». Во-первых, на оборону и на страну. А во-вторых, их разработки с успехом используются «на гражданке». Например, в медицине — речь идет, в частности, о системе гипертермии злокачественных опухолей «Гиперон», о комплексе диагностики патологии глазных заболеваний, а также

о материалах для протезирования. Из «мирных» разработок можно упомянуть и о гидрокомплексах и манипуляторах для глубоководных аппаратов, системах ориентации для искусственных спутников Земли, электроприводах космических фотоаппаратов и системах наведения космических телескопов.

Кроме того, как рассказал «Профсоюзному журналу» председатель профкома ЦНИИАГ **Сергей Колтыпин**, в текущем году перед институтом стоит задача определиться с тем, какую продукцию гражданского назначения разрабатывать и производить в дальнейшем «от и до» — она должна в итоге занять 5% объема всей выпускаемой продукции.

В общем, читатель должен был уже получить начальное представление о том, где «Профсоюзный журнал» побывал в гостях на этот раз. О ЦНИИАГ, впрочем, можно было неоднократно услышать и в новостях — скажем, когда его сотрудников за научные достижения награждал президент **Путин**, или при упоминании госкорпорации «Ростех», в которую входит институт. Приоткроем же, наконец, его двери. Как гласит девиз ЦНИИАГ, вперед — и никаких сомнений!

### «ПЕРЕСТРОЙКА»

Главный, как здесь говорят, «объект» — штаб-квартира ЦНИИАГ — находится по местным меркам практически в центре Москвы, поэтому несколько зданий, соединенных внут-

### СПРАВКА

Центральный НИИ автоматики и гидравлики (ЦНИИАГ) входит в состав Государственной корпорации «Ростехнологии», являясь предприятием холдинга «Высокоточные комплексы». Занимается разработкой комплексной целевой программы создания научно-технического задела для обеспечения модернизации и качественного развития высокоточного оружия. Разработки института ориентированы на достижение более высоких тактико-технических характеристик вновь создаваемых изделий, на модернизацию изделий с целью оптимизации соотношения «цена — эффективность» при их эксплуатации. Обладая мощным интеллектуальным потенциалом в области разработки систем управления, информационных технологий, точной механики, оптики, электроники, гидравлики и вычислительной техники, институт занимает лидирующие позиции в разработке высокоточных систем управления и приводов для комплексов вооружения.

Возглавляет институт **Анатолий Шаповалов**, лауреат Государственной премии РФ, лауреат премии правительства РФ, член-корреспондент Российской академии ракетных и артиллерийских наук.



ренними переходами, занимают сравнительно небольшую территорию. По ощущениям, меньшую, чем Театр или Музей Российской армии, находящиеся по соседству (что само по себе символично). Можно сказать, сам генплан велел зданиям института расти в высоту.

«По высоте» в настоящее время различается и внутреннее убранство основного здания. Сейчас там идет ремонт, который начали с верхних этажей, и можно сравнивать, как тут было раньше и как будет вскоре. На нижних этажах летает пыль, особенно там, где непосредственно трудятся строители. Коридоры напоминают о времени, проведенном в студенческом общежитии: невзрачные, местами щербатые стены, сточенные тысячами ног ступени на лестницах. И гулкая тишина.

Сергей Колтыпин ведет нас по этим коридорам в кабинет профкома. Нас — это меня и **Анатолия Романчука**, заместителя председателя Московского горкома профсоюза работников оборонной промышленности. Анатолий Николаевич когда-то работал в ЦНИИАГ и, узнав, что «Профсоюзный журнал» собирается нанести

сюда визит, решил тоже заглянуть по случаю. В какой-то момент показалось, что по институту и шагу нельзя ступить, чтобы тот или иной научный сотрудник не поздоровался с Романчуком и не завел на ходу короткий разговор. Много воды, что называется, утекло, но его здесь знают хорошо. Этому способствует и плотный контакт горкома профсоюза с институтом.

Тем временем Сергей Викторович проводит нас через настоящую строительную площадку: сейчас во впечатляющих размеров помещении из «мебели» только бетонные колонны, стены очищены от штукатурки, пол пыльный и голый. Но скоро здесь будет новая просторная и чистая столовая. А рядом, буквально за стенкой, оборудуют спортзал. Кстати, оборудуют его с прицелом на молодых сотрудников. Сейчас как раз решается, какие тренажеры закупить, где и как разместить душевые кабинки и раздевалки. Заниматься спортом, причем бесплатно, смогут все сотрудники предприятия, включая и тех, которые работают на других объектах. Время на это будет отводиться в обеденный перерыв, но

можно будет прийти потренироваться и после работы.

Поднимаемся на лифте на верхние этажи — разница с нижними впечатляет. Стены обшиты панелями под дерево — спокойного, приятного оттенка, пол выложен кафелем, после недавнего вида стройки напоминающим зеркало... В общем, все новое и красивое, что тут еще скажешь. Разве что вот: если вы представили себе классический «евроремонт», то напрасно — здесь все-таки чувствуется побольше вкуса. Анатолий Романчук, давно не бывавший в институте, кажется, в полном восторге.

Предпрофкома приоткрывает несколько дверей: сотрудники уже обжили новые помещения, сидят и спокойно работают, не отвлекаясь на нас. Насколько можно было заметить, большинство из них действительно молоды. Можно сказать, кадры института свежи, как сам ремонт. Впрочем, и довольно седовласые сотрудники держатся бодро. Еще бы: если бы не их ум и энергичность, ЦНИИАГ не прошел бы трудные для всего оборонно-промышленного комплекса 1990-е годы, а так институт и его профсоюз успешно вступили в XXI век.

Загрузка ракетного комплекса «Искандер-М» на полигоне Капустин Яр. ЦНИИАГ — разработчик высокоточной системы управления этого ракетного комплекса.

На фото слева: в январе 2016 года Михаил Шмаков и председатель Оборонпрофа Андрей Чеков побывали на предприятии. Генеральный директор ЦНИИАГ Анатолий Шоповалов (на фото справа) провел гостей по всем цехам. Профсоюзные лидеры пообщались с рабочими и начальниками цехов.

## ТЕРРИТОРИЯ СТАБИЛЬНОСТИ

Обновляется, если так можно выразиться, и профсоюзная первичка института. Так, в октябре прошлого года первичка провела выборную конференцию, по итогам которой Сергей Колтыпин и стал председателем. Обновился частично и состав профкома: стало больше молодых. Да и за прошедшее с конференции время в профсоюз вступили еще 105 человек, 93 из которых нет еще 35 лет. Предпрофкома показывает мне самые свежие пять заявлений, которые были поданы как раз в этот день. Кому-то может показаться, что сотня новых членов профсоюза за три месяца — не так уж и много. Для сравнения Анатолий Романчук сообщил: на всех московских предприятиях, где действует Оборонпроф, 150 новых членов профсоюза, как правило, появляются только за год. А если учесть, что в профкоме месяц ушел на передачу дел новому председателю, да еще половину января отняли новогодние праздники, то работа профсоюзной организации на самом деле впечатляет.

— Каким образом получается привлечь людей? Каждый вторник и четверг приходят люди устраиваться на работу, и я с каждым без исключения встречаюсь, — рассказывает предпрофкома. — Вот, видите заявления — сегодня я с утра встречался: Иванов, Бычков, Гудков... На той неделе был на третьем объекте, сегодня прислали вот еще заявления: Боброва, Лебедев, Абашина, Колчугина, Черенкова, Константинова. У нас договоренность с отделом кадров, и я знаю, когда, кто и куда приходит устраиваться, встречаюсь с людьми. Встречи длятся не менее часа. Как правило, со-



Фото: Дмитрий Рагулин / ТАСС

трудники изначально мало что знают о работе профсоюзов. И то, что я им рассказываю, вызывает живой интерес. Основной козырь в беседах — это коллективный договор предприятия, — продолжает Колтыпин. — Справедливости ради хочу сказать, что основным автором и инициатором этого договора была предыдущий председатель профкома **Лиана Георгиевна Кочеткова**. Она 25 лет бессменно возглавляла нашу профорганизацию, и сейчас, несмотря на почтенный возраст, активно работает на благо всех сотрудников.

Внутренних размеров папка с коллективным договором лежит тут же, на столе. Таким колдоговором, кажется, и убить можно. В смысле — убить все сомнения, вступать в профсоюз или не вступать. Есть в колдоговоре гарантии как вполне обычные, так и те, что в наше время редкость. К первым можно отнести материальную помощь, предусмотренную для работника в различных жизненных ситуациях: тяжелое материальное положение, необходимость дорогостоящего лечения, создание новой семьи, рождение ребенка. Женщины с детьми до 14 лет имеют право на 15 дней дополнительного отпуска (10 дней из них оплачиваются работодателем).

К «редкостям», безусловно, можно отнести большую жилищную программу. По этой программе сотруднику института предоставляются внушитель-

ные суммы как на первый взнос, так и на весь последующий период выплат. Эти деньги предоставляются безвозмездно, с одним лишь только условием: чтобы работник, пока он выплачивает ипотеку, не покидал институт. Как правило, этой программой пользуется молодежь, хотя участие в ней не заказано никому.

Как и следовало ожидать, эти и многие другие льготы и гарантии предусмотрены для всего трудового коллектива, а не только для членов профсоюза. Вопрос «радиуса действия» колдоговора является, мягко говоря, дискуссионным для профсоюзного сообщества, и Сергей Колтыпин решает его по-своему.

— Обычно все говорят: а что мне дает профсоюз? А я в ответ ставлю вопрос по-другому: мы, две стороны соцпартнерства — профсоюз и администрация, даем вам вот сколько всего, и вы всем этим пользуетесь, — а что вы даете профсоюзу? Вы-то ничего не даете, и это чистой воды потребительское отношение. Поэтому с точки зрения этики, конечно, вы должны быть в профорганизации, поскольку весь этот колдоговор распространяется и на вас. И действительно, многие сразу соглашаются с этим аргументом: за все время пока только пять человек сказали, что им надо подумать, и до настоящего времени не написали заявления о вступлении, — рассказывает предпрофкома.



При всем при том Колтыпин утверждает, что главное преимущество ЦНИИАГ перед большинством других организаций в том, что институт дает своим работникам уверенность в завтрашнем дне. Уверенность в том, что не будет сокращений, что всегда вовремя будет выплачиваться зарплата и всегда будет гарантирована ее индексация — финансы расписаны на несколько лет вперед. В институте на постоянной основе работает двусторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая может вносить изменения в колдоговор для укрепления социальных гарантий.

— Это говорит о том, что социально-экономическая ситуация у нас неплохая. И мы набираем людей — в отличие от многих предприятий, где

происходит сокращение штата, перевод на неполную рабочую неделю, где нет индексации и есть задержки заработной платы. Мы вот этих всех социально-экономических проблем лишены на данный момент, — говорит Сергей Викторович. И добавляет: — ЦНИИАГ — это территория стабильности в наше непростое время, мы с уверенностью смотрим в будущее, я бы так сказал.

— «Вперед — и никаких сомнений»? — вспоминаю я девиз института.

— Да, вперед — и никаких сомнений!

И все же у кого-то уверенность бывает со знаком минус. Не для них самих, а для профсоюза. Речь о тех, кто пока не вступил в его ряды на том основании, что и так все от колдоговора получает. Просто не со всеми еще

Сергей Колтыпин успел переговорить. КПД таких бесед составляет более 95%. И в любом случае профком будет отстаивать права всего трудового коллектива.

### ПРО ДЕНЬГИ

Кое-что в разговоре прозвучало для меня совсем неожиданно. А именно то, что индексация зарплат может проводиться на предприятии четыре раза в год. Это было в институте и в прошлом, и будет в нынешнем году, примерно в тех же объемах.

При всем при том немаловажно, что согласно отраслевому тарифному соглашению в «оборонке» зарплату самых высокооплачиваемых и самых низкооплачиваемых сотрудников не могут отличаться более чем в шесть раз. И в институте этот показатель четко выполняется.



Фото: Ладислав Карпов / ТАСС

На предприятии разработаны электрогидравлические рулевые приводы с широким диапазоном развиваемых усилий и скоростей для ракет-носителей типа «Союз-2» и «Ангара». На фото — макеты ракет «Ангара» на Международном военно-техническом форуме «Армия-2015».

На фото слева: председатель ФНПР Михаил Шмаков сам когда-то начинал свою карьеру в ЦНИИ автоматики и гидравлики и не упускает возможности пообщаться с бывшими коллегами.

Что касается непосредственно зарплат, то средняя в институте составляет около 70 тысяч рублей в месяц. (По России в целом этот показатель равен примерно 32 тыс. рублей, по Москве — 62 тыс. рублей.) Сравнительно высокий уровень зарплат обеспечивается приличным объемом госзаказа, тем более что ЦНИИАГ генерирует такие решения и выпускает такую продукцию, аналогов которым нет даже в нашей богатой научными талантами стране.

С другой стороны, такой зарплате может способствовать и сопутствующая большому заказу высокая интенсивность труда. По словам Сергея Колтыпина, сотрудникам института часто приходится перерабатывать или выходить по праздникам, субботам и воскресеньям. Но здесь есть разумные ограничения. И переработка на одного человека

не может превышать 120 часов в год. Грубо говоря, это 15 восьмичасовых рабочих суббот из 52-х. Или же это как, согласно производственному календарю на 2016 год, задерживаться на работе один раз в неделю на 2 часа 12 минут.

Но выгоднее выходить сверхурочно по субботам и воскресеньям. Потому что оплата в этом случае производится не в двойном размере, как положено по Трудовому кодексу, а... в четырехкратном. И пусть эта норма действует только для «простых» рабочих, а не для инженерно-технического персонала, все равно это дорогого стоит. И в прямом, и в переносном смысле. «Это единственное предприятие в Оборонпрофе Москвы, которое платит рабочим за выходной день четырехкратный размер тарифной ставки. Ноу-хау у них такое», — вставляет Анатолий Романчук.

— Это все на самом деле не просто слова, все контролируется, мы не даем нарушать установленные правила, — говорит Колтыпин.

### ПРО ВЕЧНУЮ МОЛОДОСТЬ

Те, кому до пенсии еще далеко, думают, скорее, о работе. По словам предпрофкома, институтская молодежь с огромным энтузиазмом относится к научным разработкам ЦНИИАГ и возможности создать что-то новое. Оно, в принципе, и неудивительно. Во-первых, в основном эти ребята окончили такие знаменитые вузы, как «Бауманка», МАИ, «Станкин», что говорит само за себя. А во-вторых, с другим настроем в ЦНИИАГ и не берут — сюда проходят лучшие из кандидатов.

— Мы заинтересованы не только в том, чтобы молодежь к нам пришла, но и чтобы задержалась, и не на год,



Фото: Сергей Плясков / РИА Новости

*Приводы системы торможения и открывания дверей Московской монорельсовой дороги тоже разработаны и изготовлены в ЦНИИАГ.*

молодые. Как говорит Колтыпин, «это ребята, которые очень развиты в техническом плане».

— Это ребята современные, не в старых, засаленных синих халатах, а в белых, — добавляет он. — Там все стерильно, экологически чисто. Потому что те работы, которые мы делаем, высокоточные системы, они требуют именно такой — экологически чистой, стерильной обстановки.

Несмотря на то, что уже почти треть сотрудников НИИ составляет молодежь, и ее становится все больше, пенсионеров уходить на пенсию никто специально не побуждает. По словам предпрофкома, они сами решают, когда им уйти на заслуженный отдых. А конфликта поколений из-за возможной конкуренции за рабочие места не происходит, в том числе потому, что институту постепенно становится нужно все больше работников.

— Это очень грамотная, я считаю, политика руководства института, — признается Колтыпин. — Первое — это омоложение коллектива во всех сферах деятельности. Например, многие начальники лабораторий, многие начальники отделов, руководители крупных научно-технических отделений у нас — это ребята до 35 лет. А второе — мы с большим уважением, я бы сказал, с любовью относимся к тем людям, которые всю свою жизнь посвятили институту. Они уже в возрасте, на пенсии, однако активно работают и приносят много пользы предприятию. Мы их ценим и уважаем за опыт и знания, за патриотизм и преданность институту.

Да и зачем уходить, если есть возможность передавать свой опыт все новым и новым поколениям? Благо в ЦНИИАГ имеется институт наставничества.

Но молодые специалисты на то и молодые, что их интересует не только работа. Выше уже упоминалось о строящемся спортивном зале, но в четырех стенах, согласитесь, тесновато. Поэтому по инициативе Молодежного совета постоянно создаются новые секции и продвигаются в мас-

не на два, а на всю жизнь, чтобы до пенсии работали. И у нас таких патриотов очень много, — говорит Сергей Колтыпин. — Вот, например, **Михаил Эммануилович Теслер** — заместитель главного конструктора, лауреат Государственной премии РФ и премии правительства РФ. Ему уже 79 лет, но он до сих пор лидер в различных идеях по системам высокоточного оружия. И он такой у нас не один. Как пример: **Янпольский Геннадий Георгиевич**, заместитель гендиректора по техническому перевооружению, член профсоюза. Ему 76 лет, это человек удивительной творческой энергии, несет на своих плечах огромную работу по модернизации производства и реконструкции цехов предприятия. И таких примеров можно привести множество. Да, что касается модернизации: на втором объекте, где у нас расположено непосредственно

производство, там суперсовременные цеха. К сожалению, по понятным причинам показать не могу, но уж поверьте на слово.

Из священного трепета перед секретами Родины пришлось, конечно, поверить на слово. Меньше увидишь — меньше шпионы пытаться будут. Да и сомневаться в словах Сергея Викторовича причин нет. Так вот, говорит он, рабочие места на производственной площадке ЦНИИАГ оборудуются по последнему слову техники и в соответствии с «тем самым» указом президента о создании 25 млн высокотехнологичных рабочих мест. Производство, как было сказано, суперсовременное, да к тому же экологически чистое — всё стерильно, все в белых халатах. 95% станков работает на цифровом программном управлении. Соответственно, трудятся на них люди квалифицированные, с высшим образованием и, как правило,

## СПРАВКА

В 2015 году ЦНИИАГ занял второе место в престижном конкурсе «Лучший работодатель города Москвы» в номинации «Трудоустройство молодежи и лиц с ограниченными возможностями». В данной номинации соревновались более ста организаций города.



На фото слева: председатель Молодежного совета ЦНИИАГ Евгения Бочарова совмещает общественную работу с обязанностями специалиста по охране и экологии труда. Вверху: начальник одного из отделов Александр Панкратов командует также пейнтбольной командой.

сы новые увлечения. Так, руководство института не пожалело огромных денег на парусную яхту, ее содержание и дорогостоящее обучение желающих управлять ею. На этом фоне волейбол, пейнтбол или футбол кому-то покажутся блеклыми, зато при меньших затратах они, наверное, больше способствуют сплочению коллектива.

Вот представьте себе молодого человека, прошедшего сложнейшее обучение в одном из ведущих технических вузов или колледжей страны, который по самые уши загружен интересной, высокооплачиваемой, но жутко трудозатратной работой. Возможно, у него семья. Скорее всего, в таком случае — дети и ипотека. И вот два раза в неделю после работы он (или она, потому что девушки здесь от ребят не отстают) едет вместо дома поиграть с коллегами, скажем, в пейнтбол. А это — для тех, кто еще не знает, — означает хорошенько побегать по площадке с препятствиями, в защитной амуниции и с ружьем, заряженным краской (называется маркером). И ведь ездят, и бегают, и стреляют. Откуда только силы берутся...

— На меня «завязана» секция по пейнтболу в нашем институте, — рассказывает заглянувший в профком **Александр Панкратов**. Внешностью и манерой речи он кажется похожим на Владимира Путина. Хотя, дай бог, пройдет время, и будут говорить, что это нынешний президент похож на него. — Изначально это организова-

ли другие ребята из моего отдела, но потом они сказали: «Ты же и так начальник над нами — так начальствуй и дальше!» Ну, говорю, спасибо, — улыбается Александр.

Теперь юноши и девушки — всего человек пятнадцать — регулярно собираются на тренировки и участвуют в чемпионатах. Причем сами обеспечивают себя львиной долей экипировки и расходных материалов: дело это весьма недешевое, и просить у института, на фоне других его социально-культурных затрат, как-то даже неудобно.

— И не жалко времени на это? — спрашиваю.

— Нет, это и как хобби интересно, и с точки зрения культуры ведения спортивного образа жизни, поддержания собственной физической формы. В прошлом году команда ЦНИИАГ по пейнтболу заняла второе место в общероссийских соревнованиях. И это очень высокий результат.

И да, это не описка: Панкратов действительно начальник одного из научно-технических отделов института в свои 34 года, руководит 26 сотрудниками и тремя лабораториями. К слову, выпускник все того же МГТУ им. Баумана. И конечно же — член Молодежного совета и член профсоюза.

Совет этот был образован в 2012 году при поддержке гендиректора ЦНИИАГ (он же главный конструктор) Анатолия Шаповалова. В Молодежный совет, по словам его председателя **Евгении Бочаровой**, входят «мо-

лодые работники в возрасте до 35 лет и кандидаты и доктора наук до 39». То есть последним как бы возмещается время молодости, потраченное на написание кандидатской.

Грамотно налаженная работа профкома позволяет молодежи участвовать в спортивных корпоративных играх. И добиваться успехов: так, на последних играх в Лужниках, в сентябре 2015 года, команда института завоевала первое место по общему медальному зачету. Особенно отличились (просил отметить гордый их достижениями предпрофкома) **Анастасия Галкина** и **Анна Хегай**. Незменным спросом пользуются и регулярные экскурсии по историческим и культурным местам Москвы и ближайших регионов. А еще вскоре дети и внуки членов профсоюза смогут бесплатно посещать столичные музеи и выставки, планетарий, дельфинарий и другие интересные.

Как мы увидели на примере того же Михаила Теслера и его сверстников, настоящего ученого не старят ни кандидатская, ни докторская, ни десятки лет напряженной работы. Потому что работа интересная, а самое главное — очень нужная стране. В остальном же можно всецело рассчитывать на равноправное социальное партнерство работодателя и профсоюзной организации Института автоматике и гидравлики.

**Павел ОСИПОВ**

9050  
9300

0200  
0088

# С оптимизмом — на дно

Социологи сравнили нынешний кризис с предыдущими

Если посмотреть на реальную длительность рабочей недели в России, то можно обнаружить, что производственного кризиса в стране нет. Люди стали работать даже больше, чем раньше. А вот зарплату при этом им урезали. И социальные гарантии — тоже. Социологи бьют тревогу и требуют срочного вмешательства государства. На самом деле под предлогом кризиса система взаимоотношений работников и работодателей изменяется в пользу последних. О том, на что он еще повлиял, — в исследовании Института социологии РАН «Российское общество и вызовы времени».



Фото: Сергей Николаев / Интерпресс / ТАСС



*Кризис ударил в первую очередь по малообеспеченным россиянам. 12% скатились в крайнюю бедность. Остальные еще держатся благодаря накоплениям, сделанным во время «тучных лет». Но и они вынуждены экономить семейный бюджет, переходя на более дешевые продукты и одежду. И только 7% населения вообще не заметило никаких изменений в жизни.*

## ПУТИН НЕ ВИНОВАТ

Население России вошло в экономический кризис 2014–2015 годов совсем не так, как в предыдущие. Теперь — с ощущением собственной финансовой прочности и оптимизмом, считают исследователи из Института социологии РАН.

Нынешний кризис в восприятии населения — это «римейк» событий 2008–2009 годов, но с важным отличием: он мало что изменил «в головах». В марте 2015 года ситуацию считали катастрофической лишь 8% россиян (против 14% в марте 2009 года), а 22% были уверены, что все в порядке. Годом ранее почти половина опрошенных заявляли, что перемены пошли стране на благо. Видимо, для них воссоединение Крыма с Россией было веселее, чем начавшаяся ин-

фляция и ожидаемый рост безработицы. Не волновали людей и санкции западных стран: большинство либо вовсе не заметило санкций, либо ощутило их незначительно. Но к марту 2015 года то, что не смогли сделать санкции, сделали цены на нефть. Только 7% респондентов все еще не замечали в жизни никаких изменений, а 69% оценили перемены негативно. Впрочем, даже тогда четверть населения увидела в переменах больше позитивного.

Если говорить о «дальней зоне комфорта» — об оценке политического курса, по которому движется страна, то население его поддерживало, чего не было в кризисы 1998–1999 и 2008–2009 годов. И это — несмотря на ухудшение ситуации. Собственно, как раз ухудшение большинство и

не связывало с действиями руководства страны. В росте цен на продукты и падении цен на нефть люди не видят вины российского правительства, а считают, что «так сложилось». Эти факторы, по мнению респондентов, нельзя регулировать — они как погода.

Сограждане к тому же полагают, что основные угрозы исходят из-за рубежа, а не находятся внутри страны. По оценке социологов, такой «внешний враг» аккумулирует негатив, и это является социально-психологической формой адаптации к внешним условиям. В предыдущие кризисы источником угроз были внутренние проблемы. Перелом произошел во время событий на Украине, когда идея «Россия в кольце врагов» стала доминирующей. То есть сейчас

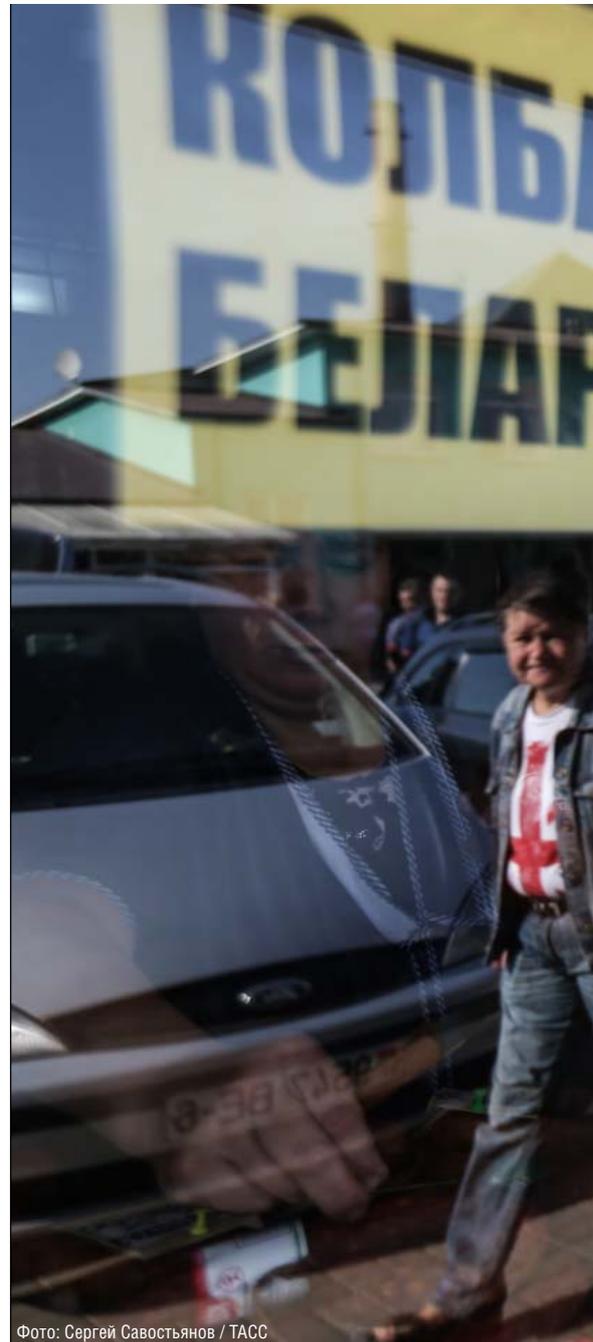


Фото: Сергей Савостьянов / ТАСС



большинство воспринимает кризис как неприятное, но приемлемое побочное следствие укрепления мощи России.

Если же говорить о «зоне личной комфортности», то хуже всего самоощущение россиян было в октябре 1998 года: позитивные эмоции тогда ощущал только каждый десятый, остальные находились во фрустрации. А пятая часть опрошенных испытывала экстремально негативные чувства (озлобленность, агрессию). Потребовалось три года, чтобы ситуация хотя бы перестала восприниматься как катастрофическая.

А вот в 2013 году, наоборот, социально-психологическое состояние россиян было самым позитивным за последние 20 лет. Впрочем, к марту 2015 года негатив возобладал, хотя

его уровень не идет ни в какое сравнение с негативом 2008–2009 и тем более 1998–1999 годов.

### **ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА ЖИЗНЬ**

Россияне, когда оценивают свою «жизнь в целом», придают мало значения собственному материальному положению. И эту черту социологи отметили уже давно. В российской культуре сохраняется традиционный приоритет нематериальных аспектов жизни. Лишь незначительная доля населения (5%) сосредоточена «только на деньгах».

Так что неудивительно, что, хотя материальное положение почти половины россиян во второй половине 2014 — начале 2015 года ухудшилось,

доля тех, кто стал оценивать свою жизнь «хорошо», сократилась лишь на 5%, а оценивающих ее как «плохо» выросла только на 2%. Подобный оптимизм принципиально отличает нынешний кризис от двух предыдущих: тогда позитивные оценки жизни встречались вдвое реже, чем негативные.

Общее восприятие своей жизни у россиян обусловлено в первую очередь ситуацией в семье, отношениями с друзьями и т.п. Материальная же составляющая при этом выступает обычно в роли своего рода «блокиратора» оценок собственной жизни как хорошей. То есть для того, чтобы люди были довольны жизнью, им обычно требуются хорошие отношения в семье и с друзьями, нормальное питание, одежда и «крыша над головой» — и совсем не обязателен



высокий уровень материального благосостояния. Поскольку же лично-семейная, дружеская сторона жизни во время кризиса особо не изменилась, то под влиянием обострения экономических проблем россияне просто стали воспринимать свою жизнь как удовлетворительную, а не как плохую.

Кроме того, люди сейчас терпимей относятся к ухудшению своего материального положения, чем в 1998–1999 годах, когда было неясно, ради чего приносятся жертвы.

Социологи отмечают, что уровень доходов большинства рядовых россиян довольно низок. Средний доход в расчете на одного человека в месяц находится между 5 тыс. рублей (нижний дециль) и 39 тыс. рублей (верхний

дециль). А разрыв в доходах — даже без учета не попадающих в выборки «верхних» и «нижних» 5% населения — оказывается 16-кратным. Вообще дифференциация доходов все растет и растет, сейчас она даже больше, чем в 90-е годы.

Доля благополучного населения, с доходами не менее двух прожиточных минимумов, составляет лишь 25% по стране. А 12% россиян очень резко скатились в крайнюю бедность. Если оценивать ситуацию только по материальному положению, не беря в расчет субъективное мнение самих людей, то больше всего, причем ожидаемо, пострадали пенсионеры и неработающие граждане трудоспособного возраста — из-за весь-

ма ощутимого роста цен. Неожиданно то, что на молодежи (до 25 лет) кризис практически не сказался. Что касается работающих, то в нынешний кризис проблемы с работой у них встречались реже, чем в прошлый, тем не менее их положение значительно ухудшилось. А если говорить о падении зарплат по отраслям, то больше всего доходы упали в индустриальном секторе экономики, а также у работников торговли и бытового обслуживания.

Если же смотреть на ситуацию «географически», то сильнее всего ощущают себя пострадавшими те, кто относится к столичному среднему классу, и сельские жители. Например, 28% жителей Москвы и Санкт-Петербурга под-

*Сложившейся экономической ситуацией воспользовались работодатели, чтобы снизить издержки на рабочую силу.*

рабатывали ради прибавки к основному заработку. Многие пострадали именно из-за исчезновения дополнительных источников дохода и вынужденного отказа от привычного образа жизни — заграничных поездок, хорошего питания.

И все-таки субъективное восприятие жизни у москвичей и петербуржцев осталось самым оптимистичным. Это кажется абсурдом, но ситуация объясняется тем, что их доходы не определяются только зарплатой. У них есть дополнительные ресурсы: сбережения, дорогостоящая собственность, социальный капитал и т.п. Это позволяет им относительно легко переживать временные «проседания» финансового положения.

Впреки предположениям, та группа людей, которую в данном исследовании считают российским средним классом, в кризис не изменила своей численности, оставшись в пределах 40–42% населения. Объясняется это тем, что кризис больше отразился на потреблении, чем на структурных позициях населения на рынке труда. Да и на потреблении он отразился не настолько серьезно, чтобы повлиять на средние слои общества. Можно сказать, что они стали жить хуже, но не настолько, чтобы перестать от этого быть средним классом.

### ЧТО ТРЕВОЖИТ РОССИЯН

Основная проблема, которая беспокоила весной 2015 года население, — рост цен на товары и услуги. Далее идет рост цен на услуги ЖКХ и вообще кризис системы ЖКХ. На третьем месте — низкий уровень жизни значительной части населения. Среди наиболее волнующих оказались и проблемы сокращения доступа к бесплатному образованию и здравоохранению, и коррупция, и бюрократия, а также безработица.

Некоторые сферы жизни кризис практически не затронул. Это относится к состоянию здоровья, уровню безопасности, возможности получения образования, отношениям в семье, возможности общения с друзьями, реализации в профессии, возможности выражать политические взгляды. Все



Фото: Дмитрий Роголин / ТАСС

эти сферы связаны с теми ценностями, которые формируют чувство защищенности, стабильности в жизни человека. Сильнее же всего влияние кризиса сказалось на таких аспектах жизни россиян, как питание, одежда, а также на досуговой сфере. Это те стороны жизни, в которых замещение более качественных товаров и услуг менее качественными воспринимается не так остро и в целом не формирует у человека чувства безысходности или жизненной потери.

Болезненнее всего оказалась реакция на рост цен. Она скорее походила на ту, что была в 1999 году, когда доллар за несколько месяцев подорожал более чем в три раза. Далее, хотя ситуация с работой за последний год у россиян ухудшилась, но пострадавших в этой сфере оказалось меньше, чем в 2009 году. Тогда спустя полгода после начала кризиса 42% работающих ощутили на своих рабочих местах его негативные последствия, еще 3% потеряли работу. Сейчас же только 30% ощутили негативное воздействие на работе, а число увольнений оказалось примерно таким же, как в прошлый раз. Ну и, кроме того, последний кризис характеризуется в разы более высокой долей тех, кого он вообще никак не затронул в течение полугода с момента его начала.

Еще одно «кризисное» новшество: с 2009 года на треть выросло число тех, кто пострадал в силу своего активного финансового поведения, то есть тех, кто брал валютные кредиты (как правило, ипотечные), имел сбережения в рублях или хранил деньги в негосударственных банках.

### КРЕН В СТОРОНУ РАБОДАТЕЛЕЙ

Только 27% занятых оценивали весной 2015 года ситуацию у себя на работе как хорошую. Прежде всего, респонденты рассказывали о падении зарплаты. Вторая угроза — возможная потеря работы. Половина опрошенных оценивали перспективу стать безработным как довольно высокую. Лишь 12% были спокойны за свое рабочее место. Хотя в реальности к апрелю 2015 года были уволены лишь 4%, причем половина из них довольно быстро нашли новое место. Примерно такой же процент увольнений был и в 2009 году. Понятно, что из-за соответствующей национальной культуры, подразумевающей обязательное место работы, из-за низких пособий по безработице и отсутствия сбережений потеря работы для наших сограждан — одна из главных «болевых точек».

Однако хуже всего то, что нынешний кризис способствовал дальнейшему искажению системы взаимоотношений работников и работодателей, продолжая наметившееся по итогам прошлого кризиса смещение баланса сил в пользу последних.

Дело в том, что масштабная структурная перестройка российской экономики, начавшаяся в середине 90-х, к середине 2000-х завершилась. Ее результатом стало общее сокращение занятости с 73,8 млн рабочих мест в 1991 году до 67,7 млн — в 2011-м. Особенно сильно при этом сократилась занятость в науке (втрое), в промышленности (более чем вдвое), в

строительстве (в 1,6 раза), в сельском хозяйстве (в 1,5 раза). В совокупности в перечисленных отраслях занятость сократилась более чем на 12 млн рабочих мест, хотя многие из потерявших работу нашли себе место в других сферах деятельности.

Вместе с тем это не повлекло за собой того уровня занятости в сфере услуг и в экономике знаний, который характерен для высокоразвитых, современных экономик. Хотя занятость в сферах управления, финансовой деятельности и услуг и выросла в разы, в совокупности этот рост составил менее трети от потерянных в других отраслях рабочих мест. Основной же прирост пришелся на торговлю и сферу бытового обслуживания, занятость в которых выросла с 5,6 млн в 1991 году до 12,3 млн в 2012-м.

Завершение структурной перестройки экономики совпало со сменой поколений в директорском корпусе и элитах в целом: на смену «красным директорам» пришло поколение «эффективных менеджеров», которые стали пытаться усилить свои позиции под лозунгом гибкости рынка труда.

По оценке ученых Института социологии РАН, сейчас главная проблема даже не в сокращении прав рабочих, а в том, что те права, которые у рабочих формально есть, на практике чаще всего не соблюдаются. При этом трудовая нагрузка постоянно растет, увы, без соответствующего роста доходов. Работодатели массово воспользовались кризисной ситуацией, чтобы снизить работникам зарплату или начать ее задерживать, причем даже в тех случаях, когда деньги на выплату были.

Казалось бы, экономические трудности, распространение практики неоплачиваемых отпусков и т.д. — все это должно было привести к заметному сокращению рабочей недели, чего, по сути, не произошло. Сейчас всего треть россиян работают по 40 часов в неделю, как предполагает Трудовой кодекс РФ. Половина же — перерабатывают, а у 13% из них рабочая неделя составляет 60 и более часов. По данным социологов, за прошедшие годы время труда у россиян значительно увеличилось. Средняя продолжительность рабочей недели

у «белых воротничков» с высшим образованием составила 42,3 часа, без высшего образования — 41,4 часа. Переработки же чаще всего встречаются в сфере торговли и бытового обслуживания, а также у высококвалифицированных рабочих.

Если же посмотреть на ситуацию в разрезе отраслей, то весной 2015 года максимальная доля работающих сверх нормы сотрудников отмечена в частном секторе (62%), а минимальная — в госсекторе. Хотя еще полгода назад именно сотрудники госсектора имели максимальные трудовые нагрузки — в среднем по 45,7 часа в неделю.

Объясняется это разной тактикой поведения руководителей предприятий во время кризиса. В госсекторе, по сути, убрали совместительство, что стало аналогом и минимизацией увольнений при оскудевшем финансировании. Поэтому в госсекторе показатель увольнений был минимальный — 1,5%. Другую модель избрал частный сектор. Там как раз прошли увольнения, после чего оставшимся сотрудникам добавили обязанностей. Фактически частный бизнес использовал кризис для снижения издержек на рабочую силу. Увольнения не были вызваны экономической необходимостью.

Таким образом, если судить по нагрузкам работающих россиян, то никакого экономического кризиса в стране нет. Точнее, он есть, но не в сфере производства, а в сфере потребления: выросли цены, упал курс рубля, обесценились сбережения.

## СОЦИАЛЬНАЯ НЕЗАЩИЩЕННОСТЬ

Степень социальной защищенности россиян, по оценке социологов, с годами уменьшается. Так, весной 2008 года, то есть до начала предыдущего кризиса, работодатели обеспечивали, как это предусмотрено законом, оплату отпуска, больничного листа и декретного отпуска — но только в 71% случаев. К весне 2014 года эта цифра снизилась до 68%, а весной 2015 года — до 63%. Сократился процент и официально оформленных на работу, и получающих «белую» зарплату.

Значительная часть россиян находится сейчас вне действия российского трудового, пенсионного и социального законодательства, и эта ситуация все ухудшается. В той или иной степени вне социальных гарантий находится уже половина наших граждан. Еще год назад их было 44%. Почти треть из всех занятых не оформлены официально на работу, и это значит, что им не предоставляется отпуск, больничный, не выплачивается «белая» зарплата.

В наихудшем положении находятся рабочие, особенно — рядовые работники торговли и сферы бытового обслуживания. «Белую» зарплату получают только 52–63% рабочих, а оплату отпуска и больничного — 45–56%. Все виды соцгарантий имеют лишь 40% высоко- и среднеквалифицированных рабочих, а среди низкоквалифицированных таких только 30%. Но хуже всего пришлось работникам торговли. Хотя они в основном получают зарплату без задержек, но только 61% из них оформлены официально. «Белой» зарплатой и больничными могут похвастаться лишь 40%.

Самая лучшая ситуация у «белых воротничков» с высшим образованием. Но и там четверть работает полностью вне официального трудового поля. Всеми видами социально-экономических гарантий обеспечены 60% «белых воротничков» без высшего образования и 73% с высшим образованием.

Фактически о соблюдении предусмотренных трудовым законодательством прав работников можно говорить лишь применительно к работникам госсектора, особенно в Москве и Санкт-Петербурге. Однако и там ситуация далека от идеала: весной 2015 года полностью в законодательном поле находился 71% работников госсектора (годом ранее — 74%).

На созданных за последние 20 лет предприятиях частного сектора трудовое законодательство соблюдается лишь в отношении трети работающих там. По мнению ученых Института социологии РАН, эта ситуация требует немедленного вмешательства государства.

**Юлия РЫЖЕНКОВА**

# СТЕПЕНЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ У РАЗЛИЧНЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ

не реализуются такие права, как:

2015  
%

имеют дополнительные социальные блага  
(ведомственные поликлиники и т.п.)

не реализуется хотя бы одно из этих прав

оплата отпуска и больничного листа

своевременная выплата зарплаты  
официальное оформление на работу  
«белая» зарплата

Типы предприятий	не реализуется хотя бы одно из этих прав	оплата отпуска и больничного листа	своевременная выплата зарплаты	официальное оформление на работу	«белая» зарплата	имеют дополнительные социальные блага (ведомственные поликлиники и т.п.)
Госсектор	18	14	5	15	29	22
Приватизированные предприятия	31	20	13	30	45	14
Вновь созданные частные предприятия	54	37	12	58	62	7
Типы поселений						
Москва и Санкт-Петербург	29	26	7	29	47	40
Другие областные центры	33	23	12	35	48	13
Районные центры	34	19	9	31	43	10



худшие показатели



лучшие показатели

## СПРАВКА

Приводимые результаты исследования Института социологии РАН, опубликованные в книге «Российское общество и вызовы времени (книга вторая)», получены в ходе мониторинга в марте 2015 года. По репрезентативной общероссийской выборке было опрошено 4000 респондентов

от 18 лет и старше, представляющих основные социально-профессиональные группы и проживающих во всех территориально-экономических районах страны в различных типах поселений, в двух мегаполисах и 19 иных субъектах РФ. По ряду тематических вопросов полученные результаты приводятся в сопоставлении с данными социологических исследований, проведенных в 1990–2000-е годы.

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ





# Сюнто против кароси

Профсоюзы Японии: взлеты и кризисы на фоне перемен

Япония — страна впечатляющих экономических побед, технологической революции и своеобразной культуры трудовых отношений. А также, что известно существенно меньше, бурной истории профсоюзного движения. Настоящее которого, однако, не столь однозначно.



Фото: generalunion / Flickr

*Весной профсоюзы Японии коллективно идут в «наступление» («сюнто») на работодателей. Впрочем, со временем эти акции практически потеряли первоначальный воинственный дух.*

Для наших соотечественников Япония — страна малопонятная и, как все непонятое, породившая немало мифов о себе. Дважды продемонстрировав миру невиданных масштабов экономическое чудо — в XIX веке и после Второй мировой войны, Япония стала ассоциироваться с трудоголизмом и коллективизмом. А также с непривычной нашим согражданам трудовой дисциплиной, помноженной на традиционные патерналистски-конфуцианские отношения между старшими и младшими.

Конечно, эти стереотипы возникли не на пустом месте. Тем не менее в

них совершенно не укладываются как массовые забастовки, сотрясавшие страну в 50-е и 70-е годы прошлого века, так и непростая история профсоюзного движения страны.

### **РОЖДЕНИЕ**

В середине XIX века, когда профсоюзы отвоёвывали себе жизненное пространство в Британии и странах Запада, Япония все еще оставалась в средневековье. Еще в начале XVII века японские сёгуны, напуганные появлением европейцев — голландцев и португальцев — в Восточной Азии, закрыли страну для иностран-

ных товаров и иностранного влияния. Лишь в 1850-е годы страну, будто капсулу времени, «откупорили» американцы и британцы: под дулами пушек их паровых «черных кораблей» сёгунское правительство было вынуждено открыть для иностранцев японские порты.

Япония, для законсервированного общества которой приход европейцев и падение векового порядка оказались шоком, могла стать западной полуколонией и легкой добычей для европейского и американского капитала, не пояись у островного государства своего Петра I и Александра II



## Японские профсоюзы: страницы истории

### Забастовка на фабрике «Тойё Муслин», 1930 г.

Одной из самых заметных забастовок довоенной Японии стала стачка в сентябре — октябре 1930 года на токийском текстильном предприятии «Тойё Муслин». Стачка была вызвана планами руководства закрыть одно из производств, уволить четверть работниц (на фабрике трудились преимущественно женщины), а еще четверть — перевести на меньшие оклады.

Забастовка продлилась почти месяц и окончилась безрезультатно: руководство фабрики от сокращений не отказалось. Тем не менее протест работниц вызвал большой резонанс и акции в их поддержку, порой оборачивавшиеся беспорядками и столкновениями с полицией, а также волну новых протестов и стачек.

*Сейчас ядром и главным брендом экономики Японии являются высокие технологии. Однако до Второй Мировой войны промышленность Страны Восходящего Солнца — это прежде всего добыча полезных ископаемых и текстильные предприятия. Неудивительно, что именно там зарождалось и развивалось профсоюзное и забастовочное движение.*

*На фото - будни шелкопрядельной фабрики начала 1920-х годов.*



Фото: Т. Епанчи

одновременно — **Муцухито**, императора Мэйдзи.

Мэйдзи, по стечению обстоятельств первый из японских императоров, получивший за многие сотни лет реальную власть, прежде принадлежавшую самурайской верхушке, начал по-петровски решительную вестернизацию страны. Правда, в отличие от Петра, Муцухито начал параллельно и демократизацию общества вкупе с отменой вековых самурайских привилегий. Скачок из феодализма в промышленный капитализм, подобный японскому, никому в истории, кажется, повторить не удалось: за три десятка лет реформ раздираемое усобицами средневеко-

вое государство сумело превратиться в державу, способную нанести убедительное военное поражение Российской империи, для последней позорное.

Паровые двигатели и западные платья пришли в японский быт первыми, но за ними с некоторым опозданием — и западные традиции решения трудовых конфликтов. Уже в конце XIX века в стране начинаются забастовки — в шахтах и тяжелой промышленности, на железных дорогах. А в конце 1890-х годов в Японии появляются первые профсоюзы, вначале у рабочих-металлистов, а затем у железнодорожников и пожарных.

Безусловно, на первых порах движение это сложно было назвать массовым. К тому же либерализм властей был отнюдь не безграничен: в 1900 году промышленным рабочим и крестьянам было официально запрещено объединяться в какие-либо союзы.

Однако время работало на профсоюзы. В 1921 году в Японии был создан первый национальный профсоюзный центр — Федерация труда Японии «Содомеи» («Нихон Родо Содомеи»). Просуществовала единая организация недолго, расколовшись на несколько частей из-за внутрипрофсоюзных противоречий между «умеренными» и «левыми».



Фото: generalunion / Flickr

В период, который мы называем межвоенным, борьба разных политических сил за влияние в профсоюзах шла в большинстве стран мира. А тот, между прочим, неудержимо катился к большой войне. В 1940 году Япония, уже не первый год ведшая экспансию в Азии, присоединилась к Берлинскому пакту и сформировала альянс с нацистской Германией и фашистской Италией.

Тогда же пришел — на время — конец и независимому профсоюзному движению. По германо-итальянской модели японские власти заставили работников и работодателей объединиться в единую патриотическую промышленную организацию — «Сампо».

В этих условиях — какое уж там право на забастовку?

## СТАНОВЛЕНИЕ НОВЫХ ПРОФСОЮЗОВ

1945 год. Японское правительство, ошарашенное демонстрацией атомной мощи противника, капитулирует. Более чем на десятилетие в стране устанавливается оккупационная администрация. Американцы же и написали новую главу в истории японских профсоюзов.

Оккупационное командование заставило японское правительство запустить целый пакет либеральных

реформ, и одной из первых стала реформа трудового законодательства. Новый закон о труде был принят уже в конце 1945 года, а менее чем через год — закон о регулировании трудовых отношений. Ограничения свободы союзов и права на забастовку, действовавшие в империи до того, были сняты.

Но момент, когда профсоюзам был дан зеленый свет, совпал с тяжелой экономической ситуацией, которая царил в разоренной войной стране. Так или иначе, если в 1945 году немногочисленные японские профсоюзы насчитывали около 5 тысяч членов, то буквально за два года эта цифра увеличилась... в тысячу раз.

В конце концов даже американская администрация поняла, что открыла ящик Пандоры. В 1947 году госслужащие едва не парализовали экономику страны всеобщей стачкой, запрещать которую пришлось лично главе оккупационной администрации генералу **Макартуру**. И годом позже американская администрация решает — от греха подальше — запретить госслужащим проводить коллективные переговоры и бастовать.

К 1950-м годам в профсоюзах состоит уже более половины всех работников Японии. В 1950 году создается

*Япония — страна богатых и порою непонятных иностранцу традиций. Но интернациональный Первомай празднуют и тут.*

новый национальный центр профдвижения — Генеральный совет профсоюзов Японии «Сохё». В организации на тот момент отчетливо доминировали левые — с довольно радикальными представлениями о том, как надо добиваться уступок от работодателей. Неудивительно, что стачки в Японии 50–60-х годов стали обыденностью. Накал в трудовой сфере страны достиг пика в середине 70-х, когда по стране ударил кризис, вызванный арабским нефтяным эмбарго. В одном лишь 1974 году в Японии состоялось... почти 10 тысяч забастовок.

Радикализм методов активистов «Сохё» устраивал далеко не всех. В 1964 году часть профсоюзов, руководство и актив которых разделяли более умеренные взгляды, создали альтернативный профцентр — Конфедерацию японских профсоюзов «Домеи». И все же к середине 80-х годов «Сохё» по-прежнему лидировала по популярности у японских работников, объединяя свыше 4 млн человек, тогда как «Домеи» — вдвое меньше.

К тому времени сформировались и другие крупные, особенно по европейским меркам, центры силы: Федерация независимых профсоюзов «Чурицу Рорэн» с 1,5 млн членов, а также Национальная федерация промышленных организаций «Шинанбецу». Последняя, правда, на фоне конкурентов выглядела карликовой — в ней состояло лишь около 60 тысяч человек.

Этот расклад сил сохранялся до конца 80-х годов.

В 1989 году решение распустить организацию принимают в «Домеи». Большая часть входивших в «Домеи» профсоюзов и некоторые другие организации, действовавшие на частных предприятиях, объединились в новый профцентр — Японскую конфедерацию профсоюзов «Рэнго». В 1989 году распускается и «Сохё» — опять же, большая часть ее членских организаций предпочла присоединиться к новому профцентру. В свою очередь, профактивисты, тяготеющие к левому спектру политической палитры, создали альтернативное объедине-

ние — Национальную конфедерацию профсоюзов «Дзэнрорэн».

## ПРОФСОЮЗЫ СЕГОДНЯ

«Рэнго» (около 6 млн членов) и сегодня остается крупнейшим профцентром Японии. Самые большие членские организации «Рэнго» — объединения профсоюзов легкой и тяжелой промышленности, а также госслужащих.

Левацкая «Дзэнрорэн», активно, хотя и неформально, сотрудничающая с коммунистами, остается второй по численности, объединяя чуть более миллиона человек.

Действует в Японии и несколько других профцентров, но по масштабу они серьезно уступают первой двойке. Крупнейшим из них является основанный бывшими функционерами «Сохэ» «Дзэнрокё» — организация, объединяющая около 100 тысяч человек и политически связанная с левыми социал-демократами.

Другое дело, что сами по себе объединения профсоюзов в Японии не играют той роли, что в России или на Западе.

## АНАТОМИЯ

Столпами японской экономики со времен реставрации Мэйдзи остаются корпорации. До Второй мировой войны тон в стране задавали несколько гигантских, жестко интегрированных финансово-промышленных картелей, принадлежащих конкретным семьям или кланам — так называемым «дзайбацу». После оккупации систему «дзайбацу» попытались разрушить, поскольку большинство картелей было тесно связано с военным руководством и активно спонсировало агрессию в Тихоокеанском регионе. Однако удалось это лишь частично.

Как и прежде, японская экономика держится на финансово-промышленных конгломератах, «кэйрэцу», некоторые из которых представляют собой реформированные «дзайбацу», разве что менее интегрированные. Это, например, группы Mitsubishi, Toyota group или другие, на слух менее известные российскому читателю имена, в которые, тем не менее, как составные части входит большинство хорошо знакомых нам

## Японские профсоюзы: страницы истории

### Конфликт на шахте «Миике», 1959–1962 гг.

В 1959 году руководство концерна «Мицуо», в состав которого входила крупнейшая в Японии угольная шахта «Миике» в префектуре Фукуока, объявило о грядущем массовом увольнении работников. Решение менеджмента было продиктовано резким сокращением угольного рынка: роль основного топлива в этот период перешла к нефтепродуктам.

В ответ на планы сокращения рабочие начали забастовку, которая стала одним из наиболее драматичных эпизодов в профсоюзной истории Японии тех лет. Из-за попытки руководства шахты использовать штрейкбрехеров взамен бастующих шахтеров дело кончилось стычками и человеческими жертвами. Чтобы предотвратить дальнейшее кровопролитие, на шахту были отправлены тысячи вооруженных полицейских.

В свою очередь, профцентр «Сохэ» направил на шахту соразмерное количество активистов, готовых поддержать бастующих. Чтобы избежать эскалации событий, профсоюзам пришлось согласиться на проведение государственного арбитража по вопросам увольнений. Арбитраж встал на сторону концерна.

Сама шахта «Миике», работавшая с XIX века, была закрыта в 1997 году. Ликвидация разработки тяжелейшим образом сказалась на состоянии близлежащего города Омута.

*1950–1970-е годы стали временем пика уличной активности японских профсоюзов — в такой размах трудовых протестов японцев сейчас поверить непросто.*



Фото: РИА Новости

### Забастовка за право бастовать, 1975 г.

В ноябре 1975 года в Японии началась массовая (до миллиона человек) нелегальная забастовка работников госсектора. Они требовали отменить действовавшие с конца 40-х годов ограничения права на забастовку и на коллективные переговоры для госслужащих.

Наиболее заметным стало участие в акции работников национальных железных дорог: транспортное сообщение между городами на несколько дней было частично парализовано. Забастовка, продлившаяся восемь дней, потрясла западных журналистов — но не японские власти, которые так и не пошли профсоюзам госслужащих навстречу.



японских концернов-брендов: Hitachi, Sony, Isuzu и т.д.

Отчасти поэтому главная боевая профсоюзная единица в Японии — это не профцентр и не отраслевое объединение, а профсоюз конкретной компании или корпорации, и основная масса вопросов решается именно на этом уровне.

Неразвитость системы переговоров на отраслевом и национальном уровне компенсируется установленной активистами «Сохё» еще в 50-е годы традицией проводить так называемые сунто — массовые скоординированные «весенние наступления» с требованием повысить зарплату и улучшить условия труда.

Другое дело, теперь сунто, несмотря на грозное название, — мероприятия довольно мирные, не то что в 50-е или 70-е годы. Крупные профцентры все менее склонны доводить дело до конфликта и в последнее время практически никогда — до забастовки.

## **РАБОТНИК И РАБОТОДАТЕЛЬ: КОНЕЦ РОМАНА**

Совпадение или нет, но параллельно с тем, как японские профсоюзы перестали бастовать, они начали пугающими темпами терять членов. С конца 80-х годов, когда в профсоюзах состояло более 20% японских работников, общая численность чле-

нов профсоюзов сократилась вдвое и с тех пор продолжает сокращаться, медленно и неуклонно.

Впрочем, снижение веса и численности профсоюзов происходит на фоне еще одной тенденции: в последние годы серьезно меняется японская культура трудоустройства.

Хотя на протяжении всей статьи мы говорим в основном о крупных предприятиях и фирмах, львиная доля рынка труда в Японии относится к сфере малого бизнеса, где действуют свои законы. Вместе с тем то, что мы называем «специфической японской культурой трудовых отношений», в полном смысле развилось именно в крупных компаниях.



Фото: Сергей Пятаков / РИА Новости

*XXI век постепенно меняет традиционную систему японского менеджмента, основанного, с одной стороны, на патерналистских отношениях внутри корпорации, гарантиях длительной занятости и широком пространстве для проявления инициативы работника, а с другой — на необходимости постоянной демонстрации лояльности компании в ущерб внерабочей жизни и даже здоровью. Но знаменитый «японский трудоголизм» по-прежнему продолжает оставаться притчей во языцех — и забирать с каждым годом новых жертв.*

*На фото: производство профессиональных фотоаппаратов Nikon D4 на заводе в городе Сендай.*

пространялась на рабочих. Но и при пожизненном найме человек может сменить немало специализаций — как внутри одной компании, так и на разных предприятиях одной «кэйрэцу»: перевод работника с одного предприятия на другое практикуется довольно часто.

Вне зависимости от возможности заключить пожизненный контракт, молодые японцы 80–90-х и в меньшей степени наших дней зачастую надеются связать жизнь с конкретной компанией. Часто менять место работы в Японии — не в традиции. Мало того, у человека, проработавшего несколько лет в крупной фирме, с большой долей вероятности могут возникнуть проблемы при устройстве в другую. Фирма — как вторая семья, увольнение — как развод.

Отсюда же — постоянная необходимость демонстрировать лояльность фирме. Стереотипный образ японского «сараримана» (от англ. *salary man*, «получающий зарплату») — это человек, проводящий на работе большую часть жизни в ущерб семье и хобби, ежедневно перерабатывающий по несколько часов сверх нормы и даже досуг проводящий с коллегами и начальством (в некоторых крупных компаниях алкоголь для вечеринок сотрудников — штатная статья расходов). Отсюда же — такие специфически японские понятия, как «кароси», то есть «смерть от переутомления на работе», и «кароджисацу» — самоубийца, покончивший с собой из-за вызванного работой стресса.

Другое дело, что чем дальше, тем больше эти стереотипы становятся анахронизмом. 90-е годы принесли с собой очередной кризис, а с ним и компании стали постепенно пересматривать свои взгляды на трудовые отношения: вкладываться в пожизненных и долговременных работников стало очень накладно.

С каждым годом получить пожизненный контракт все труднее (другое дело, что у нового поколения работников подобная перспектива вызывает все меньше позитивных эмоций). Зато как среди «белых», так и среди «синих» воротничков все больше людей, работающих по краткосрочным договорам или вовсе на условиях неполной занятости и, соответственно, получающих и зарплаты, и соцгарантии в гораздо меньшем объеме.

Если в начале 80-х на срочных договорах трудилось 11% японцев — то в 90-х их доля уже перевалила за 16%. А к концу 2000-х СМИ и эксперты всерьез заговорили о конце «эпохи сарариманов».

Именно оргайзинг среди этой категории работников и стал для японских профсоюзов основным вызовом новой эпохи: традиционно профсоюзы компаний временными работниками не занимались вовсе (даром что при трудоустройстве на постоянной основе вступление в профсоюз в некоторых компаниях происходит подчас автоматически, как «подключенная опция»).

Важность работы в этом направлении понимают и в верхушках крупнейших профцентров. Кроме того, профсоюзные лидеры все больше говорят о необходимости «гуманизации» традиций трудовых отношений. Так что вполне вероятно, особенно если учитывать тревожные кризисные сценарии на ближайшие годы, что скоро японские профсоюзы снова смогут (или же им придется) продемонстрировать, что порох в пороховницах еще остался.

**Александр ЦВЕТКОВ**

*В оформлении заставки использованы профсоюзные и производственные плакаты 1930-х годов.*

## МОЙ РЕГИОН

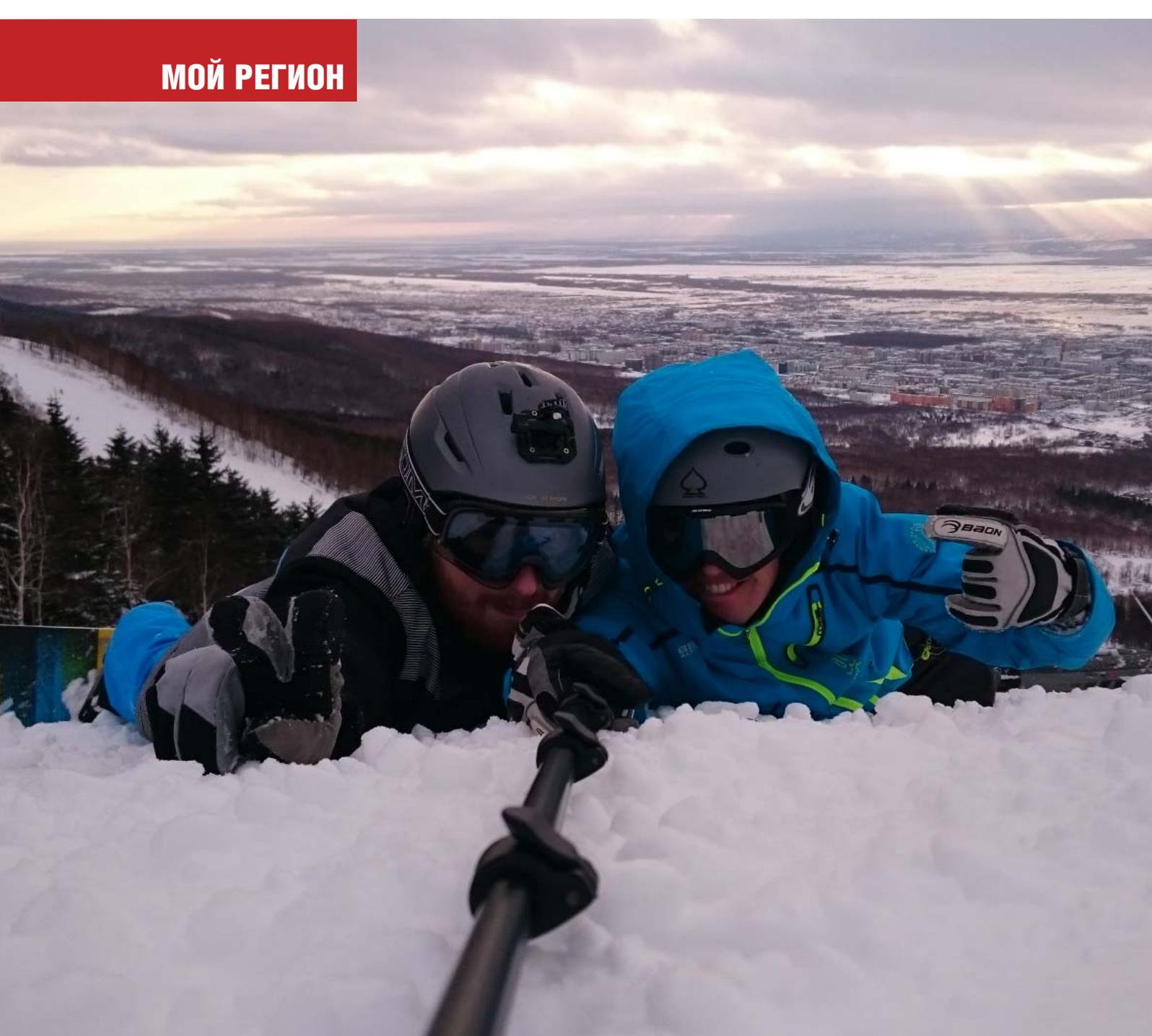
*Идол на берегу моря: деревянные изваяния, созданные десятки лет назад, часто можно встретить на морском побережье Сахалинской области.*





# Сахалинская область

**В Азиатско-Тихоокеанском регионе находится самая восточная область России. И это единственный регион нашей страны, полностью расположенный на островах. Здесь, на побережье Охотского моря, можно услышать древние легенды местных жителей — нивхов, полюбоваться закатом на мысе Великан и понаблюдать за морскими животными, которых многие из нас могли увидеть только на телеэкране. В этом номере «Профсоюзного журнала» — фоторепортаж о Сахалинской области.**



*На фото сверху: уникальный для всего Дальнего Востока России спортивно-туристический комплекс «Горный воздух», откуда открывается вид на областной центр — город Южно-Сахалинск.*

*На фото слева: Краеведческий музей — центральный музей Сахалинской области. Он создан по образу и подобию зданий периода пребывания японцев на Сахалине. После окончания Второй мировой войны и образования Сахалинской области Краеведческий музей стал преемником и хранителем всех коллекций сахалинских музеев, существовавших прежде в островном крае.*



На фото сверху: памятник, расположенный в центре Южно-Сахалинска. Это дань памяти одному из самых трагических событий в истории Сахалинской области — землетрясению в поселке Нефтегорск 28 мая 1995 года. Тогда в результате землетрясения поселок был полностью стерт с лица земли. Катастрофа унесла жизни более 2 тысяч человек.

На фото внизу: скалы Три Брата, расположенные в Александровск-Сахалинском районе, являются «визитной карточкой» Сахалинской области. Легенда, связанная с их появлением, очень схожа с преданием Камчатского края, и она такова.

«Среди бедного народа нивхов, постоянно испытывающего голод и лишения, пронеслась весть о том, что ключи от счастья прячет страшный Дэв в одной из пещер на морском берегу. Молодые нивхи оставили семьи и отправились в путь. С ними ушел и старший брат из семьи прославленных богатырей, которым не было равных ни в силе, ни в ловкости. Долго от него не было известий. На поиски отправился средний, а затем младший брат, да так сгинули среди суровых скал. Дэв превратил их в три гигантских камня, стоящих, как стражи, у берегов острова. Младшему из братьев все же удалось вытащить ключи у спящего Дэва, и ничего с этим безобразное чудовище уже не смогло сделать. Дэв так разозлился, что земля вокруг стонала, молнии сверкали, с моря пришел разрушительный по силе смерч. А потом все стихло. Разъяренный Дэв хотел разрушить три камня до основания, чтобы вернуть волшебные ключи. Но у него уже не хватило могущества».





*На фото вверху: закат на мысе Великан. Считается, что это одно из самых впечатляющих мест на побережье Сахалина.*

*На фото слева: типичный обитатель моря и побережья Сахалинской области — детеныш нерпы. В Сахалинской области вообще много млекопитающих, образ жизни которых связан с морем. Кроме нерпы здесь можно увидеть сивучей, каланов, морских котиков и китов.*

**Материалы подготовили:**

**Алексей Гаранжа, Алексей Мартьянов, Андрей Высоков (первичная профсоюзная организация Сахалинского филиала ПАО «Ростелеком»); Владимир Астапов (первичная профсоюзная организация Сахалинского областного художественного музея); Яков Максимов (Сахалинский областной союз организаций профсоюзов).**

# НАВСТРЕЧУ ПЕРВОМАЮ!

# ПОДАРКИ

Футболки, кружки, бейсболки и другая сувенирная продукция с профсоюзными сюжетами и слоганами изготавливается в газете «СОЛИДАРНОСТЬ» по Вашему заказу. Вы можете выбрать изображение для нанесения на кружку или футболку из имеющегося ассортимента, полностью его можно посмотреть на сайте газеты [www.solidarnost.org](http://www.solidarnost.org). Мы можем разместить дополнительно на продукции Ваш логотип, можем сделать дизайн специально по Вашему заказу – возможны любые варианты!

**БУДЬТЕ  
СТИЛЬНЫМИ  
ВМЕСТЕ  
С «СОЛИДАРНОСТЬЮ»!  
ПОДНИМАЙТЕ СЕБЕ  
НАСТРОЕНИЕ  
И БОЕВОЙ ДУХ!**

## для профактивистов

Обращайтесь по телефонам:

**+7 (495) 938-7207**

**+7 (495) 938-7205**

**+7 (495) 938-7206**

**e-mail: [sales@solidarnost.org](mailto:sales@solidarnost.org)**

\*Цена при заказе от 100 экз.

Доставка рассчитывается индивидуально.



футболка  
**529 руб.\***

кружка  
**329 руб.\***

# ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:

более

**22 000 000**

членов профсоюза

**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**



Адрес:

Российская Федерация

119119, Москва, Ленинский проспект, 42

Факс: +7 (495) 930-99-83