

# ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№5 (021)  
2016

## Турецкий цугцванг

После неудавшегося военного переворота в июле 2016 года репрессии со стороны президента Турции Эрдогана обрушились не только на армию, полицию и отдельных чиновников, но и на сферу образования, СМИ, а также профсоюзы. Теперь профдвижение страны пребывает меж двух огней, пытаясь противостоять одновременно вызовам экономического кризиса и политическим преследованиям властей.





## Экономия против ЭКОНОМИКИ

Почти не секрет, что вскоре после выборов в Государственную думу будет представлен проект бюджета страны на следующий период. Если быть точным, секретом не является не тот факт, что в Думу будет представлен проекта бюджета, а то, что в этом проекте будут сокращены сразу несколько так называемых социальных статей. Об этом довольно громко говорят в узких политических кругах. Вместе с тем не секрет и то, что проект — после изъятия из него уж самых неприличных антисоциальных предложений — будет принят депутатами. Раз уж до этого момента парламентское большинство одобряло подобные инициативы, то почему бы не одобрить и еще раз?! По большому счету, повлиять на эту диспозицию сможет либо негативный результат для правящей партии на выборах, либо публичная кампания профсоюзов. Точно так же заранее можно сказать, что продавливать бюджет будут со словами «если не одобрить сейчас, то бюджетники окажутся без зарплаты». Все это мы уже наблюдали и слышали. Словоговорения были разные.

Мы не наблюдали только одного — последовательной поддержки правительством российской экономики. Не в банковском секторе, а в секторе промышленности, например. Вот и получается, что экономия на «социалке» будет. И одобрение этой экономии будет. А по итогам этой экономии экономика как пробивала очередное дно, так и будет пробивать. Прогноз пессимистичный. Как и сто лет назад, спасение утопающих снова становится делом рук самих утопающих, а не тех, кому за это зарплату платят.

Впрочем, может быть, я ошибаюсь — и с сентября 2016 года Россия зацветет как майский сад? Оснований к этому не видно. Но разве нам впервой обманывать самые рациональные прогнозы?

**Александр ШЕРШУКОВ**

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

«Профсоюзный журнал»  
№ 5 (21), 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  
Павел ОСИПОВ, Юлия РЫЖЕНКОВА,  
Ирина СЕРЕДКИНА — 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 МНАЦКАНОВА

По вопросам размещения рекламы  
обращаться по телефону:  
(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 1900 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

## ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

### Другим наука

Заклучить в кризисное время выгодный коллективный договор можно. Доказано предприятием «ФосАгро-Череповец»

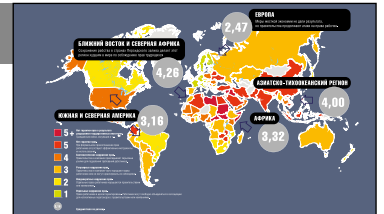


**стр. 4**

## ОБЩЕСТВО

### Опасный труд

Международная конфедерация профсоюзов определила 10 худших стран для работников



**стр. 16**

## ПРОФСОЮЗНЫЙ АВАНГАРД

### Самые первые

Кто и за что получил профессиональную профсоюзную премию «Профсоюзный Авангард» в 2016 году



**стр. 22**

## РЕПОРТАЖ

### Главная магистраль

Корреспонденты «Профсоюзного журнала» побывали на АО «Черномортранснефть» и узнали, как работает трубопроводный транспорт



**стр. 30**

## ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

### Выжить после переворота

Попытка смены власти в Турции привела к запрету на деятельность профсоюзов



**стр. 38**

## МОЙ РЕГИОН

### Алтайский край

Ударная комсомольская стройка, гора Церковка и река, которая меняет цвет



**стр. 46**

# Другим наука

## Почему соцпартнерам выгодно сотрудничать

В начале июля внимание профсоюзов привлекло сообщение с Вологодчины: на химическом предприятии АО «ФосАгро-Череповец» был принят коллективный договор, который в нынешних кризисных условиях тянет на сенсацию. Как утверждала пресс-служба компании, объем социальных гарантий на следующие три года был увеличен в среднем раза в два с половиной. А по отдельным позициям — и во все три. Мы, конечно, поначалу не поверили, бросились к телефону, и информацию нам подтвердили в профкоме химкомбината. Тогда корреспонденты «Профсоюзного журнала» отправились в Череповец, чтобы самим увидеть соцпартнеров и коллектив предприятия за работой.



**ФОСАГРО  
ЧЕРЕПОВЕЦ**

ФОСАГРО



## СПРАВКА

«ФосАгро» — российская вертикально интегрированная компания, один из ведущих мировых производителей фосфорсодержащих удобрений. Основным направлением деятельности является производство фосфорсодержащих удобрений, высокосортного (с содержанием  $P_2O_5$  39% и более) фосфатного сырья — апатитового концентрата, а также кормовых фосфатов, азотных удобрений и аммиака.

В Группу «ФосАгро» входят: АО «Апатит», АО «ФосАгро-Череповец» (создано слиянием ОАО «Аммофос» и ОАО «Череповецкий «Азот»»), Балаковский филиал АО «Апатит», ЗАО «Метакхим», ООО «ФосАгро-Транс», ООО «ФосАгро-Регион» и АО «НИУИФ».

Группа является крупнейшим европейским производителем фосфорных удобрений, крупнейшим мировым производителем высокосортного фосфорного сырья и вторым в мире (без учета Китая) производителем аммофоса и диаммонийфосфата (по данным Fertecon), ведущим в Европе и единственным в России производителем кормового монокальцийфосфата (МСР), а также единственным в России производителем нефелинового концентрата.

С официального сайта компании: [phosagro.ru](http://phosagro.ru)

## СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

В начале июля генеральный директор АО «ФосАгро-Череповец» **Михаил Рыбников** и председатель объединенной профсоюзной организации предприятия **Денис Бродков** подписали очередной коллективный договор — на 2016–2018 годы. Событие для любой профсоюзной первички важное, но для постоянно и хорошо работающей — прямо скажем, вполне рядовое. Поэтому, вероятно, и создалось впечатление, что новый документ привлек больше внимания вне предприятия. Например, председатель Вологодского облсовпрофа **Валерий Калясин** призвал соцпартне-



*Охране труда на «ФосАгро-Череповец» уделяется много внимания. За последние пять лет произошел лишь один несчастный случай.*

И все-таки большинство людей в России наверняка спросили бы: а в чем фокус, где подвох? И специально для них «Профсоюзный журнал» отправился в Череповец.

### **ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Череповец — крупный промышленный центр, на одной только «Северстали» работают больше 20 тысяч человек. На здешнем предприятии группы «ФосАгро» сотрудников примерно в три раза меньше, но все равно это второй крупнейший работодатель здесь. А глядя на размеры промышленных площадок предприятия, невольно измеряешь их не в гектарах, а сразу в полях для гольфа. Что сразу отметим как плюс, так это то, что территория предприятия вынесена за черту города: производство вредное, и, даже несмотря на все усилия, уменьшить количество выбросов до нуля невозможно. Дышится здесь, впрочем, легко, за исключением пары помещений, но там мы побываем несколько позже.

На площади перед проходной бросается в глаза огромный баннер с изображением рабочего в спецовке и надписью: «Пришел на ФосАгро — помни всегда: главное — это охрана труда!» Этой теме здесь действительно уделяется много внимания. Плакаты и стенды подобного и более конкретного содержания встречаются часто. Не говоря уже о постоянных инструктажах по технике безопасности. В результате, например, многие работники по привычке не снимают касок даже в административных помещениях.

Но в столовой, куда нас повели с дороги в первую очередь, каски, конечно, снимают. Сама столовая, и не столовая даже, а скорее кафе. Почти шикарное убранство, мягкие сиденья, доносящаяся из динамиков негромкая музыка... Даром что официантов нет. Всего на комбинате семь похожих друг на друга столовых, поесть там можно меньше чем за двести рублей — «первое, второе и компот».

ров с других предприятий непременно брать опыт АО «ФосАгро-Череповец» в пример. И причины тому есть.

«Размер социальных гарантий в новом документе увеличен в 2,3 раза», — отмечалось в сообщении пресс-службы предприятия. Конкретных примеров много, вот только некоторые из них: «...в два раза увеличены выплаты в связи с тяжелым материальным положением, в 1,5 раза — выплаты в связи с чрезвычайными ситуациями, в 3 раза — выплата в связи с похоронами близких родственников». Внесли в колдоговор и кое-что новенькое: тем, кто уходит в отпуск по уходу за ребенком, выплачивается по 10 тысяч рублей в месяц; предусмотрены выплаты многодетным семьям. Кроме того, теперь

больше работников смогут бесплатно отправить своих детей в оздоровительный лагерь. И это, как выяснил вскоре «Профсоюзный журнал», далеко не всё.

Руководство компании связывает увеличение соцпакета с увеличением в последние два года объемов производства на 20%. Что, в общем-то, логично, ведь даже с учетом некоторого падения мировых цен на минеральные удобрения прибыль предприятия росла. А на «ФосАгро-Череповец» руководство с готовностью признает, что прибыль приносят работники. И утверждает, что на других предприятиях холдинга заключаются очень близкие по содержанию колдоговоры.



— Многие и у себя дома в такой обстановке поесть не могут, — гордо резюмирует предпрофкома Денис Бродков и ведет нас к себе в кабинет.

Здесь он еще раз говорит о новом колдоговоре и неожиданно жалуется на относительно низкий уровень профсоюзного членства в коллективе — «чуть больше 60%». Впрочем, с подобной проблемой профсоюзы часто сталкиваются как раз тогда, когда уровень социальных гарантий и зарплат на предприятии высок. (На «ФосАгро-Череповец» средняя зарплата составляет больше 50 тысяч рублей в месяц, для города это считается вполне приличной суммой.) Кому-то не хочется платить процент с хорошей зарплаты, кто-то просто ленится вступать в профсоюз, а кто-то открыто говорит, что он тут вроде как самый хитрый и будет пользоваться соцгарантиями, не состоя в профсоюзе, ибо все равно дадут.

— Есть какой-то стопор в том, что колдоговор действует на всех, — Бродков затрагивает болезную и очень дискуссионную для профдвижения тему. — Мы с работодателем об этом не раз разговаривали, но он говорит: «Членство в профсоюзе — это, конечно, хорошо, но это для нас не первично».

При этом, добавляет предпрофкома, само руководство компании состоит в профсоюзе в полном составе, включая гендиректора. А высший менеджмент на любом предприятии имеет больше резонов жалеть платить профвзносы... Здесь же получается как раз наоборот. К слову сказать, реальных причин выхода из профсоюза нет, ведь если кто-нибудь выходит из профсоюза, его просят назвать причину (именно просят, не требуют). И доходит до настоящих анекдотов: кто-то хотел выйти из профсоюза, оказывается, «по семейным обстоя-

тельствам». Как такое может быть, совершенно непонятно. Зато стало понятно, что раз Денис Бродков, несмотря на полный позитива повод для встречи, начал разговор с описания проблем, никакая «показуха» на «ФосАгро-Череповец» для нас не готовится. (И слава богу.)

Объяснить работнику роль профсоюза в том, что этот работник получил надбавку, что его рабочему месту не срезали вредность по итогам спец-оценки условий труда, что за проживание на базе отдыха он платит 10% от реальной стоимости и так далее, и так далее — действительно бывает сложно. Председатели цеховых комитетов, скажем, не всегда с этим могут справиться, говорит Бродков. Все они неосвобожденные.

С другой стороны, за запредельным уровнем профчленства Денис Михайлович не гонится, и сознательно. Не видит такого уж большого





*На территории предприятия хранятся тысячи тонн серы, одного из компонентов производимых удобрений. Уже готовый продукт фасуют на конвейере в мешки, каждый весом в сотни килограммов. Покупатели вывозят готовые удобрения либо по воде, через Рыбинское водохранилище, либо большегрузными фурами, либо по железной дороге. Благодаря тому, что Череповец находится относительно близко к обеим столицам, логистика выстроилась весьма удобная.*



смысла, как он говорит, в «социалистическом соревновании» с коллегами с других предприятий. Да, денег в профкоме было бы больше — ну и что с того? Какая разница, есть ли у тебя 10 рублей на 10 человек — или 20 на 20 человек? Все равно на каждого выходит по рублю. Так что финансовый довод он не принимает. Тем более что и состоять в профсоюзе человек должен осознанно, «флюгеры» никому не нужны.

— Я вообще думаю, что в будущем система социальных льгот и компенсаций как-то по-другому должна строиться. Есть, допустим, обязательные льготы, которые должны быть обеспечены для всех: санаторно-курортное лечение, отпуск, ДМС, детский отдых и оздоровление. Это понятно, это на всех, — излагает предпрофкома свою теорию. Пусть бы это было включено в трудовые договора работников. —

А есть выплаты, которые необязательный характер носят, которые сверх трудового законодательства, но которых мы как раз и добиваемся. Это выплаты при различных ситуациях, специализированный отдых для детей и прочее. Вот это должно быть в соглашении, наверное, между профсоюзом и работодателем. Я, конечно, могу долго на эту тему дискутировать, я вообще не понимаю, почему мы все гонимся за этим членством. Все время нас спрашивают: почему у тебя не 85%? А зачем? Посмотрите на Европу, там по 15–18%, и что — они ничего не добиваются?! Я думаю, что соцсоревнование по членству в профсоюзе — это как-то уже «позавчера». Посмотрите, где большое членство в профсоюзе. А почему оно бывает большое? Хороший административный рычаг потому что. А насколько человек хочет быть в этом профсоюзе? Я ду-

маю, что пусть это будет 55–60%, но это 60% людей, которые понимают, для чего они здесь состоят.

Спецоценка прошла, условия труда практически везде подтвердились, — продолжает рассказывать Денис Бродков. — Мы провели грамотно спецоценку, не было задачи [у работодателя] искусственно повысить условия труда. Только в одном цехе вредность снизилась: было 3.3, стало 3.2. Вложили очень много средств в вентиляцию, поставили новое оборудование. Но, к сожалению, согласно федеральному законодательству, льготы и компенсации по вредным условиям труда немного изменились. Например, по отпускам: было положено 14 дополнительных дней, стало 7; было 7 — стало ноль. Но мы переговорили с руководством предприятия, и работники будут получать премию к отпуску, которая компенсирует им эти недостающие дни.



## ПО ЦЕХАМ И ЛЮДЯМ

Порассуждав на животрепещущие темы профсоюзной жизни, мы отправились знакомиться с самим производством. Нашим экскурсоводом выступил начальник производственного отдела **Алексей Добров**. Для человека непосвященного описать все увиденное довольно трудно. Тот же Добров, объясняя, что и зачем нужно, как сжигается сера, как устроена печь и что за химические реакции происходят «вон там и вон там», порой поглядывал на нас с сомнением. Чтобы прорваться сквозь вал технических подробностей, уровня нашего образования в химической сфере, мягко говоря, оказалось маловато. С другой стороны, описать большую часть можно рекордно кратко: трубы.

По одним прогоняется аммиак, по другим расплавленная сера, по третьим метан и еще бог знает что и в ка-

ком соотношении. Весь завод можно в целом представить как сеть, огромный лабиринт труб различного калибра и предназначения. Особняком стоит водный причал, соединенный с Рыбинским водохранилищем. Но, кроме как по воде, готовые удобрения вывозятся еще грузовиками и по железной дороге. Собственно, завод и построили в Череповце, потому что транспортная логистика получалась достаточно удобной: можно использовать три вида транспорта, а до Москвы и Санкт-Петербурга примерно одинаковое расстояние. У продукции завода немало зарубежных покупателей, и это им тоже удобно.

Но кое-где при этом можно почувствовать себя как в космосе. В какой-то момент мы заходим в самую гущу большого узла из труб, бегом здороваемся с участниками другой экскурсии (на завод приехала группа химиков из Индии) и поднимаемся к большой печи. К ней

подходят три трубы, расположенные наподобие значка «Мерседеса». Наш провожатый приоткрывает заслонку, и за круглым «иллюминатором» оказывается кипящий голубой водоворот из огня и серы. Зрелище очень впечатляет, даже завораживает — это похоже на маленькую вертящуюся галактику, как их иногда показывают в документальных фильмах.

По дороге в цех по производству фтористого алюминия вспоминаю разговор в кабинете предпрофкома и спрашиваю Доброва, состоит ли тот в профсоюзе. Оказывается, состоит. На вопрос, зачем, если все блага от колдоговора распространяются на всех работников, он не находит что ответить. Скорее всего, посчитал вопрос каким-то глупым — и, в принципе, правильно. Спрашиваю, чем больше всего ему нравится пользоваться из того, что есть в колдоговоре. Ни секунды не задумывается:



*Жилищная программа «ФосАгро-Череповец» позволяет взять квартиру в ипотеку, проценты по которой выплачивает работодатель. За годы действия программы было построено несколько высотных многоквартирных домов. На участие в ней могут претендовать лучшие работники, которые участвуют не только в производственной, но и в социальной жизни предприятия. Наличие профсоюзного билета — один из критериев отбора кандидатов.*

— Аквапарком. Туда с детьми очень хорошо ходить, им страшно нравится, — так выясняется, что для работников «ФосАгро-Череповец» предусмотрены скидки в городском аквапарке.

В цеху по производству фтористого алюминия можно особо не спрашивать, состоит ли человек в профсоюзе. Уровень профсоюзного членства здесь самый высокий на комбинате — 86%.

— Все осознанные, — уточняет председатель цехового комитета **Лидия Кокурина**, сама человек с большим профсоюзным и рабочим стажем. — Было время, когда даже 40% не было, это еще до 2004 года.

— Что же такого произошло, что все так изменилось?

— Меня избрали председателем, — без обиняков отвечает Лидия Михайловна. — Было много работы с людьми. Она заключается не только в разговорах, здесь делами надо показать...

Среди таких дел она вспоминает прежде всего множество конкурсов профессионального мастерства, которые стали проводиться в цеху профсоюзом. Были также и конкурсы по охране труда, завод потом побеждал в конкурсе «Профсоюзный авангард», в номинации «Новация». С 11 мая 2011 года в цеху не было несчастных случаев — Лидия Михайловна помнит эту дату, потому что с тех пор каждый новый удачный день отмечается в календаре. И на всем предприятии за это время произошел только один несчастный случай. Расследование показало, что виной была личная неосторожность пострадавшего.

— Профсоюз должен быть в любом случае, — говорит на пару секунд отвлекенный от работы в аппаратной цеха **Дмитрий Датий**. — Должны быть две стороны всегда: руководящая и профсоюзная, с другой точкой зрения, как защита для рабочих.

При этом интересно, что Дмитрий различными дополнительными льготами не пользуется. Для членов профсоюза есть специальная дисконтная карта, которая действует в ряде магазинов Череповца, но он живет в поселке, где карта не работает. Впрочем, скоро он собирается перебраться в город.

Сделать это Дмитрию позволит специальная жилищная программа, которую разработали на предприятии. Подрядчик построил уже не один многоквартирный дом в Череповце, и работники берут ипотеку, проценты по которой им компенсирует работодатель.

Коллега Дмитрия из цеха производства минеральных удобрений **Сергей Степичев** говорит, что тоже попал в программу и как раз ждет звонка из банка. Одобрение при этом нужно получить не только от банка, но и от работодателя: каждая кандидатура рассматривается отдельно. Учитывается то, как человек работает, семейные обстоятельства, нынешние жилищные условия и, так сказать, социальное поведение кандидата в коллективе. Плюсом являются активные занятия спортом и членство в профсоюзе. Сергей в профсоюзе состоит, а еще он один из лучших футболистов завода.

— В последнее время люди проявляют все больший интерес к профсоюзу, — отмечает предцехкома **Олег Шестаков**. — Это связано с профсоюзными проектами: дисконтная карта, санаторно-курортное лечение наших работников и детей, аквапарк, кино, массовые катания, билеты на хоккей, какие-то другие мероприятия — это только для членов профсоюза.

— Я знаю людей, которые говорят: возьми билеты, давай с тобой в кино ходим. Я говорю: нет, вступай в профсоюз, — добавляет Сергей Степичев.

Между тем сколько людей, столько и мнений. Оператор дистанционного пульта управления **Вера Торопыгина**, кажется, целиком погружена в семью (в свободное от работы время, конечно). У нее двое детей, младшему надо в садик, от завода можно подать ходатайство на выделение места. В этом процессе участвует и профсоюз, но девушка в успех почти не верит.

— Дайте нам ходатайство, мы его лично отвезем, — говорит ей Денис Бродков. Вроде договорились.



Некоторые не пользуются льготами просто из-за личных обстоятельств, которые делают это невыгодным. Той же Вере Торопыгиной выгоднее оставлять малыша с бабушкой и получать зарплату вместо 10 тысяч рублей ежемесячной помощи. Ее коллега **Андрей**, мужчина лет пятидесяти, говорит, что он в профсоюзе «с детства», и гордо демонстрирует значок «Росхимпрофсоюза», приколотый на куртку:

— Я еще раньше, когда работал в Мурманской области, состоял. Сюда переехал — и здесь вступил. Я не знаю [что это дает], я с детства там...

Отдельная тема на «ФосАгро-Череповец» — это спорт и здоровье. Можно даже сказать, пунктик. Две футбольные команды, свой бассейн, турецкая баня, сауна, гимнастический

зал, волейбольный, баскетбольный, тир... Все это (кроме футбольных команд) располагается тут же, рядом с проходной: спортивно-оздоровительный комплекс устроили в бывших складских помещениях. Его начальник **Владимир Токмачев** быстро проводит нас по своему хозяйству.

— Вот раздевалки, вот душ, все соответствует требованиям для того, чтобы можно было проводить всероссийские чемпионаты. Тут мы проводим турниры по футболу, по волейболу, в этом зале нет защиты от мячей на окнах, потому что окна бронированные. Тут, для «ленивых», бильярдные столы...

На все это богатство, признаться, смотришь с завистью, даже будучи весьма далеким от спорта человеком.

Кажется, вот бы тебе на работе такое, и ты бы впереди всех побежал заниматься. А тут тебя еще окончательно «добивают», показывая за окно, где в это самое время строят новый бассейн, в два раза больше предыдущего. И все это великолепие находится в ведении профсоюза, хотя финансирует комплекс работодатель. Владимир Токмачев говорит, что как только СОК передали профсоюзу, администрация предприятия стала выделять на инвентарь, ремонт и соревнования денег больше (и делать это чаще). А еще здесь есть свой штат тренеров и инструкторов.

Впрочем, это не так удивительно, если знать, что менеджмент предприятия тоже регулярно занимается спортом. Так, в коридоре у музея комплек-



*База отдыха «Сосновка» — одно из лучших мест для отдыха в Вологодской области. Работники предприятия могут отдохнуть здесь всего за десять процентов от стоимости проживания. При этом цена на одного человека за сутки варьируется в довольно широком диапазоне, а полный пансион полагается по умолчанию.*

сколько можно было понять, оно кажется той же ипотеки. Теперь, когда все прошло удачно, мы сидели в кабинете гендиректора. Можно было наконец узнать, «в чем подвох», но я уже давно сомневался в том, что он есть вообще.

— Да, в 2,4 раза увеличился объем колдоговора в денежном выражении, — уточнил Михаил Рыбников. — В принципе, для нас там важнее, что он не столько в денежном плане увеличился, сколько качественно поменялся. Потому что мы ввели новые льготы и социальные выплаты, которых никогда не было у нас. А другие, по сути, мы даже не индексировали, а в разы увеличили, и они из каких-то таких «рядовых» стали существенными.

Денис Бродков уточняет, что «обсчитывался» только раздел колдоговора «Социальные выплаты и гарантии». Это, значит, еще «без отпусков, без ничего». Раньше раздел стоил предприятию 28 млн рублей в год, теперь — почти 80 млн. Детский отдых, содержание объектов соцкультбыта и другое, соответственно, увеличивают эту цифру. Спрашиваю Михаила Константиновича, откуда все-таки такой аттракцион неслыханной щедрости.

— Если говорить в целом о рынке, цены на минеральные удобрения не снижаются, сейчас они на минимальном уровне. А здесь во многом внутренний рынок выручает, в том числе и благодаря санкциям, и благодаря тому, что достаточно высокие цены на сельхозпродукцию. Мы в этом году на Россию за первое полугодие больше 50% роста выдали (к поставкам прошлого года). Потом, у нас каждый год планомерно растут объемы производства. Второе — это то, что у нас существенный рост производительности труда, потому что численность работников тоже за это время меньше стала. За счет, в том числе, автоматизации производства людей у нас стало меньше. Соответственно, это позволило на оставшихся распространить большее количество льгот. Доступность всех этих вещей увеличилась, это относится и к ДМС, и к отдыху, и

к летнему отдыху, и к детскому отдыху, ко всему...

— Тем не менее для вас, как для руководителя предприятия, главное — извлечение прибыли. Как согласуются траты на «социалку» с этой самой целью?

— В принципе, напрямую, потому что мы хотим, в первую очередь, удерживать персонал, в том числе и дефицитных профессий, и тех, в которых мы наиболее заинтересованы. Потому что здесь у нас, как ни крути, большой конкурент в виде «Северстали» есть.

— По перетягиванию рабочих?

— По крайней мере, исторически всегда так было. Сейчас я надеюсь, что мы становимся более привлекательными в глазах жителей города и работников. Проводим соцопросы, и они показывают, что сейчас люди стремятся к нам попасть на работу. Мы хотим привлекать лучших. Для этого и нужно, чтобы не только зарплата у человека была, а целый комплекс гарантий.

— Вы состоите в профсоюзе. Вам, как руководителю, это зачем? Вы антагонизма внутри себя не чувствуете, что вы и член профсоюза, и руководитель предприятия?

— Не чувствую. У нас с профсоюзом на самом деле каких-то проблем никогда не было, чтобы друг с другом что-то выяснять. За столом переговоров мы всегда находили общий язык. Кроме того, профсоюз помогает нам решать те же задачи, которые в целом стоят перед производством: та же охрана труда, которая тоже тема номер один на сегодня. Плюс, если говорить прямым текстом, поскольку люди профвзносы платят, это возможность для начальства участвовать в общей кассе взаимопомощи. Отчисления руководства, думаю, помогают решать вопросы той же материальной помощи и проблем, с которыми народ обращается. Общий бюджет формируется.

— То есть такая форма личной социальной ответственности?

— Ну да, я считаю, что это нормально.

са можно увидеть возле фотографий рядовых работников в спортивной форме и с призами целую команду администрации во главе с гендиректором АО «ФосАгро-Череповец» Михаилом Рыбниковым. То есть увлечение руководства спортом, конечно, здорово помогает комплексу. Но Токмачев не устает говорить и о том, сколько здесь сделал профсоюз. Не только соц-, но и спортпартнерство получается.

### **«МЫ ХОТИМ ПРИВЛЕКАТЬ ЛУЧШИХ»**

Наконец мы добираемся до кабинета Михаила Рыбникова. Он с другими сотрудниками администрации весь день готовился к подписанию соглашения со Сбербанком — на-

**Павел ОСИПОВ**

# Считать умеют не все



Наталья САМОДУРОВА,  
предпрофкома  
АО «Минудобрения»  
(г. Россошь, Воронежская  
область)



После визита на «ФосАгро-Череповец» соглашаешься с Валерием Калясиным: предприятие действительно не только можно, но и нужно ставить в пример другим. И на данный момент, увы, можно даже сказать, кому именно. Так, в конце июля профсоюзная пресса писала о конфликте руководства АО «Минудобрения» (г. Россошь, Воронежская обл.) с первичной профорганизацией предприятия. Проблемы начались с отказа администрации от предложения заключить колдоговор. Точнее, в ноябре прошлого года, когда была создана специальная комиссия для его обсуждения, в этой комиссии оказался нанятый на стороне менеджер **Виктория Петрова**. Наняли ее «для оптимизации производства».

«Ее позиция во время переговоров была крайне жесткой: “я так считаю”, “это мое мнение”, “будет так, как мы говорим”. Конструктивного разговора не получилось, пресинг был ужасный», — вспоминает предпрофкома **Наталья Самодурова**. В итоге, «чтобы не возбуждать коллективный трудовой спор», в конце декабря колдоговор был подписан на условиях работодателя.

Например, «не прописана ставка первого разряда, а индексация заработной платы указана дифференцированной».

Дальше, что называется, понеслось. В январе на предприятии прошла специальная оценка условий труда, и примерно у четверти сотрудников поменялся класс вредности рабочих мест. Соответственно, работники потеряли льготы и компенсационные выплаты. Упали и зарплаты — на суммы примерно от 5 до 25 тысяч рублей. Обращения профсоюза в трудинспекцию результата не дали. А пока все это происходило, предприятие за первую половину этого года опустилось с пятого на тринадцатое место по объемам производства удобрений и азотных соединений...

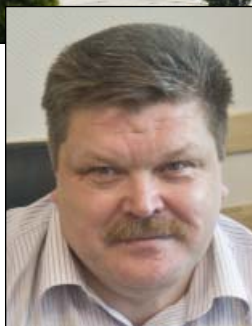
Ущемление (возможное) прав работников и конфликт с профсоюзом руководство «Минудобрений», похоже, с падением производственных показателей не связывало. «Все та же Виктория Петрова сейчас обсуждает с директором “оптимизацию” работников. На заседания директора меня не приглашают, равно как и на совещания по социальным

вопросам. Несмотря на то, что это прописано в колдоговоре: должны приглашать. Но все обсуждается за закрытыми дверями. Пока нет ни одного решения, ни одного документа. Слухи ходят, что хотят сократить 800 человек. На уровне гендиректора, на уровне главного инженера, на уровне руководителей цехов — эти проблемы обсуждаются ежедневно, готовятся какие-то документы. Но профком изолировали от этих обсуждений», — рассказывала предпрофкома в конце июля.

А еще осенью 2015 года АО «Минудобрения» направило в Минтруд России письменный отказ от присоединения к ОТС. Приложив к нему мотивированное мнение профкома, в котором работники не соглашались с неприсоединением. В качестве обоснования АО «Минудобрения» сообщило, что оно «неукоснительно соблюдает принципы социального партнерства» и «проводило коллективные переговоры».

Отдельной строкой, впрочем, стоит отметить: если первичка боится коллективных трудовых споров, то и в «королевстве Датском», может, не все гладко.

# Всегда есть выход



*Сергей ЗОЛотов,  
предпрофкома  
АО «Воскресенские минеральные  
удобрения»*

Работники и профсоюзная организация АО «Воскресенские минеральные удобрения» (Московская область) столкнулись с иными трудностями. Работодателя нельзя, наверное, даже в теории назвать их виновником. Несколько лет назад поставщик сырья повысил цену, и попытки подмосковных предпринимателей снизить ее ни к чему не привели. А за четыре года «боевых действий» численность работников предприятия сократилась примерно с 4300 до нынешних полутора тысяч.

«Завод переходил на трехдневку, на всевозможные сокращенные гра-

фики работ... Однако хочется отметить, что задержек зарплат не было, все начислялось, — рассказывает предпрофкома **Сергей Золотов**. — Все гарантии и льготы, предусмотренные колдоговором, выполнялись идеально, но — сокращения... С другой стороны, люди уходили хотя бы по соглашению сторон, получали денежные бонусы. Не “золотой парашют”, конечно, но хотя бы “бронзовый”».

В результате предприятие взяло курс на снижение доли апатита в готовой продукции, чтобы меньше зависеть от практически единственного поставщика. Слезть, так сказать, с апатитовой иглы. Для этого была проведена частичная диверсификация производства. Так, в Воскресенске начали выпускать быстроводорастворимые удобрения для орошения корневых систем культур, выращиваемых в закрытом грунте. Продукт оказался высокомаржинальным, так что теперь его доля в общем объеме выпускаемой продукции будет расти.

Одним из позитивных результатов диверсификации можно считать то, что на завод уже вернулись около

250 человек. Кроме того, несмотря на текущий экономический кризис, на заводе не прерывается индексация зарплат. Пусть не на уровень реальной инфляции, а на 8%, но это вдвое больше, чем уровень, на который правительство соизволило проиндексировать в начале года пенсии.

«Несмотря ни на какие экономические трудности, предприятие всегда выполняло свои обязательства по колдоговору, — говорит Сергей Золотов. — Единственное, что поменялось в текущий кризис, это то, что коллективный договор заключался на один год. Но после нормализации ситуации на предприятии коллективный договор вновь принимается на три года. Такой колдоговор нужен, чтобы люди не расходились, не разбегались».

В общем, по нашим скромным подсчетам, на двух из трех предприятий, где есть профсоюзы, они могут договориться с работодателем во благо работников и прибыльного производства. Остается надеяться, что таких примеров со временем станет больше.

**Павел ОСИПОВ**

## БЛИЖНИЙ ВОСТОК И СЕВЕРНАЯ АФРИКА

Сохранение рабства в странах Персидского залива делает этот регион худшим в мире по соблюдению прав трудящихся

4,26

## ЮЖНАЯ И СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА

3,16

5+

**Нет гарантии прав в результате разрушения государственных институтов.**  
Гражданская война, оккупация и т.п.

5

**Нет гарантии прав.**  
При формальном провозглашении прав работников отсутствуют эффективные инструменты их использования.

4

**Систематическое нарушение прав.**  
Правительства и компании прикладывают серьезные усилия для подавления требований работников.

3

**Регулярные нарушения прав.**  
Правительства и компании часто нарушают права работников или не могут гарантировать их соблюдение.

2

**Неоднократные нарушения прав.**  
Отдельные права работников нарушаются правительствами или компаниями.

1

**Отдельные нарушения прав.**  
Права работников в целом гарантированы. Работники могут свободно объединяться в ассоциации для коллективных переговоров с правительствами или компаниями.

3,16

Средний балл по региону.



A world map where countries are color-coded from yellow (best) to red (worst). Three callout boxes with arrows point to Europe, the Asia-Pacific region, and Africa. The numbers 2,47, 4,00, and 3,32 are shown in grey circles next to their respective regions.

2,47

## ЕВРОПА

Меры жесткой экономии не дали результата, но правительства продолжают атаки на права рабочих.

## АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН

4,00

## АФРИКА

3,32

# ОПАСНЫЙ ТРУД

«Профсоюзный журнал» представляет данные Глобального индекса МКП в цифрах и фактах

Принудительный труд, лишение права на свободу объединения и протест, физическое насилие, заключение в тюрьму и убийства... Так строится политика в отношении работников и профсоюзов в ряде государств. Международная конфедерация профсоюзов определила 10 худших стран для трудящихся и те их права, которые нарушаются чаще всего.

# 10 ХУДШИХ СТРАН ДЛЯ РАБОТНИКОВ



## БЕЛАРУСЬ

Работники серьезно ограничены в осуществлении своих основных прав. Специальный докладчик ООН о положении в области прав человека в Беларуси Миклош Харашти еще раз подтвердил, что «систематическое нарушение прав человека, в частности гражданских и политических прав, продолжается», подавляются и независимые профсоюзы. Кроме того, серьезным нарушением права на свободу ассоциаций является заключение в тюрьмы и увольнение работников, взаимодействующих с независимыми профсоюзами. Правительство страны продвигает идею принудительного труда. В декабре 2012 года вступил в силу закон, запрещающий работникам деревообрабатывающих предприятий разрывать трудовой договор без согласия работодателя. В этом году правительство приняло постановление № 3 «О предупреждении социального иждивенчества»: каждый трудоспособный житель, не работавший более шести месяцев, должен платить штраф государству.

## КАМБОДЖА

В последние годы камбоджийские рабочие нередко подвергались насилию, заключались в тюрьму. Так было, например, когда они проводили кампанию за увеличение минимальной зарплаты, чтобы покрывать хотя бы основные потребности. Но после одобрения нового закона о профсоюзах правительство в этом году еще больше ограничило их возможности вести переговоры об условиях работы и оплате труда. Несмотря на упорное сопротивление профсоюзов, МОТ и ряда глобальных производителей одежды, правительство страны одобрило закон, который среди прочего вводит новые ограничения права на забастовку, облегчает вмешательство государства во внутренние дела профсоюзов и разрешает третьим лицам добиваться роспуска профсоюзов. И в то же время вводит мизерные штрафы для работодателей за несправедливое обращение с работниками. Правительство также продолжало яростно, с помощью сил безопасности подавлять протесты профсоюзов. Участники мирной демонстрации, скандировавшие лозунги против нового закона у здания Национального собрания, были избиты полицией, а профсоюзному лидеру разбили лицо до крови.



## КИТАЙ

В 2015 году работники провели более 2700 забастовок против нарушения базовых трудовых прав, в том числе против невыплаты заработной платы и несоблюдения принципов социального обеспечения. В большинстве таких случаев работодатели обвиняли работников в нарушении правил компаний. При этом официальные лица преследовали, а полиция нападала на работников – якобы для поддержания общественной безопасности. Все это – результат отсутствия права на забастовку, что позволяет администрациям провинций или муниципалитетов навязывать собственные правила для разрешения конфликтов. Несколько адвокатов, поддерживавших акции профсоюзов, были в конце 2015 года заключены в тюрьмы, что заставило МКП направить жалобу в Комитет МОТ по свободе объединений.

## КОЛУМБИЯ

В течение десятилетий в этой стране безнаказанно убивают профсоюзных активистов. В 2015 году были убиты 20 профсоюзных деятелей – самый высокий показатель в мире. Так, Освальдо Эрнандес Гутьеррес, президент одного из филиалов профсоюза SINDESS, получил несколько выстрелов в голову и шею и после операции скончался от полученных ран. Вообще возможность ведения коллективных переговоров для работников чрезвычайно осложнена практикой заключения так называемых соглашений: работодатели их используют, чтобы подорвать подлинные коллективные переговоры по условиям труда и оплаты. Дело в том, что соглашения обсуждаются с работниками, которые не входят в профсоюзы и не в состоянии выдвигать требования сообща, а условия этих соглашений утверждаются работодателями в одностороннем порядке. Рабочие продолжают наниматься неофициально, что лишает их возможности реализовывать свои основные трудовые права.



«В десятку худших стран для трудящихся вошли Беларусь, Китай, Колумбия, Камбоджа, Гватемала, Индия, Иран, Катар, Турция и ОАЭ. Камбоджа, Индия, Иран и Турция попали в десятку худших впервые в 2016 году».



## ГВАТЕМАЛА

Долгие годы Гватемала была одной из самых жестоких стран для трудящихся. МОТ, ООН и другие международные организации отмечают систематические и чрезвычайно серьезные нарушения права на свободу объединения, вплоть до угрозы убийством или убийства. Несмотря на неоднократные обещания правительства пресечь эти нарушения, рабочие все равно подвергаются физическому насилию, запугиванию, похищениям, их убивают или угрожают убийством. Например, активист профсоюза муниципальных работников г. Халапа Майнор Роландо Рамос Кастильо за профсоюзную деятельность и участие в манифестации с целью заставить мэра соблюдать постановление суда и восстановить на работе несправедливо уволенных был уволен сам, а 24 сентября 2015 года убит. Из-за антипрофсоюзного насилия и неконтролируемых нарушений прав работников лишь 1,6% работающего населения Гватемалы состоит в профсоюзах.

## ИНДИЯ

Полиция непропорционально применяла насилие в отношении трудящихся, протестующих против задержек зарплаты и выступающих за осуществление своих прав, гарантированных национальным законодательством. Частные охранники, нанятые компаниями, также применяли насилие в отношении пикетчиков, требовавших выплаты зарплаты. Ситуация, вероятно, будет ухудшаться, так как правительство предложило поправки к трудовому законодательству, которые подрывают фундаментальные права работников. Законопроектом предусматривается, что для создания профсоюза потребуется не менее 10% общего числа работников или 100 работников. Еще одно положение позволяет компаниям с численностью персонала до 300 человек увольнять людей без разрешения правительства; ранее это разрешалось компаниям, имевшим до 100 работников. При этом 85% производственных компаний Индии имеют менее 50 работников, из которых около половины заняты по краткосрочным контрактам и зарабатывают всего 5–6 долларов в сутки. Предложения правительства полностью лишат их правовой защиты, поставив в еще более сложные обстоятельства.



## ИРАН



В стране запрещены независимые профсоюзы. Рабочих могут представлять только так называемые «рабочие дома», созданные и поддерживаемые органами власти и работодателями. Работников, участвующих в мирных протестах, приговаривают к длительному тюремному заключению. Например, Махмуд Салехи, один из основателей профсоюза пекарей города Секкез, в течение 20 лет регулярно подвергался заключениям и в прошлом году вновь был приговорен к девяти годам тюрьмы. Во время своего предыдущего заключения он лишился почки. В частном секторе работников нередко увольняют за требования соблюдать их основные права, такие как выплата заработной платы. Так, 26 января 2016 года 20 рабочих медного рудника комплекса «Хатунабад» в г. Кермане были арестованы за участие в акциях протеста против задержек зарплаты и увольнения 130 работников.

## КАТАР

Трудовые мигранты, которые составляют 94% работников страны, не имеют права на свободу объединений и ведение коллективных переговоров. И даже катарские работники сталкиваются с существенными препятствиями этому. В результате они не могут создавать профсоюзы и вынуждены соглашаться на нечеловеческие условия труда и жизни, напоминающие современное рабство. «Реформированное» в 2015 году трудовое законодательство дает работодателям и правительству почти полный контроль над трудовыми отношениями и в большинстве случаев не позволяет менять место работы. Предполагается, что количество «гастарбайтеров» увеличится в связи с подготовкой к чемпионату мира по футболу 2022 года. Группа экспертов во главе с профессором Джоном Рагги недавно подготовила доклад, в котором отмечается, что ФИФА и ее корпоративные спонсоры обязаны обеспечить соблюдение прав человека в Катаре и сделать это независимо от обязанностей правительства законодательно гарантировать соблюдение таких прав. Кроме того, МОТ провела в 2016 году в Катаре трехстороннее совещание и предупредила правительство страны, что специальная комиссия будет создана в течение года, если к тому времени не произойдет никаких улучшений.



# 10 ХУДШИХ СТРАН ДЛЯ РАБОТНИКОВ



## ТУРЦИЯ

С прошлого года в Турции активизировались нападки на работников. В настоящее время по крайней мере 1390 работников госсектора, членов профсоюза КЭСК, находятся под следствием за участие в профсоюзной деятельности. 284 человека были переведены на другую работу, 403 были вынуждены уволиться, 102 задержаны или арестованы и 97 обвинены в «оскорблении президента». 10 октября 2015 года более 100 человек погибли во время террористической атаки против массового митинга, который под лозунгом «Труд, мир и демократия» был организован профсоюзами и профессиональными ассоциациями в Анкаре. Работодатели частного сектора подвергают дискриминации работников, выдвигающих коллективные требования через профсоюзы. В конце февраля 2016 года произошли столкновения между полицией и уволенными работниками завода Oyak-Renault в г. Бурса, вышедшими на демонстрацию с требованием восстановить их на работе и разрешить создать профсоюз. Всего было уволено более 60 человек, и еще 54 было предложено уволиться с выходным пособием, когда они требовали права избирать своих представителей.

## ОБЪЕДИНЕННЫЕ АРАБСКИЕ ЭМИРАТЫ

Все трудящиеся страны, включая рабочих-мигрантов, лишены права на свободу объединений и на ведение коллективных переговоров. Причем трудящиеся-мигранты в ОАЭ составляют около 88,5% рабочей силы. Недавние реформы улучшили систему трудовых отношений, хотя на практике работники по-прежнему сталкиваются с тяжелыми условиями труда. В марте 2016 года трехсторонний комитет МОТ подтвердил наличие серьезных и широко распространенных в стране проблем. В частности, это вносимая мигрантами непомерная плата за наем и удержание паспортов, что увеличивает уязвимость мигрантов от злоупотреблений и невыплаты зарплаты и способствует сохранению принудительного труда.



# НАИБОЛЕЕ ЧАСТО



# НАРУШАЕМЫЕ ПРАВА



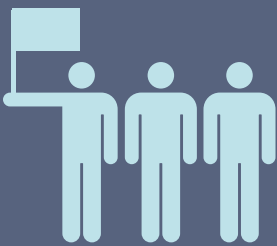
## ПРАВО НА СВОБОДУ ОБЪЕДИНЕНИЯ

Все работники без исключения имеют право на свободу объединения. Однако в 82 странах из 141 неофициально нанятые этого права лишены и остаются вне сферы трудовых отношений. Это серьезно ухудшает положение трудящихся в странах, где расширяется применение неформальной занятости. Например, в Африке к югу от Сахары большая часть рабочей силы занята в неформальном секторе экономики. По оценкам специалистов, в этих странах как минимум девять из десяти сельских или городских работников работают неофициально. А в 96 странах из 141 некоторые категории работников лишены права на забастовку.



## ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Коллективные переговоры являются основой для улучшения условий жизни и работы трудящихся и установления зрелых производственных отношений. Однако по крайней мере в 89 странах из 141 работодатели и правительства отказываются от переговоров с представителями профсоюзов или затягивают переговоры до такой степени, что они теряют всякий смысл.



## ПРАВО НА СВОБОДУ СЛОВА И МИРНЫЙ ПРОТЕСТ

Наблюдается явный рост количества случаев, когда право на свободу слова и мирный протест подавляется силами полиции и служб безопасности. В 2016 году практические ограничения этих прав введены в 50 странах – это на 9 стран больше, чем в 2015-м.

Так, в Алжире 21 марта 2016 года была жестоко разогнана сидячая забастовка учителей перед зданием Министерства образования. В Зимбабве полиция разогнала рабочих, требующих выплаты зарплаты, а 8 августа 2015 года захватила штаб-квартиру Конгресса профсоюзов Зимбабве в г. Хараре и арестовала профсоюзных лидеров, чтоб предотвратить объявленную демонстрацию. Правительство Южной Кореи запретило запланированный на 14 ноября 2015 года митинг, полиция арестовала участников и провела обыск в офисе профсоюза. В России в некоторых регионах власти препятствовали первомайскому шествию работников под предлогом, что манифестация мешает движению транспорта.

Право на свободу выражения мнений и собраний имеет не только решающее значение для демократии, но также позволяет работникам свободно обсуждать, определять и выражать свои коллективные интересы. При существовании многочисленных ограничений права на забастовку общественные протесты часто являются единственным для работников средством быть услышанными.



## РОСТ НАСИЛИЯ

Угрозы и насилие в ответ на попытки осуществления права на свободу объединений лишают трудящихся их прав и создают атмосферу страха, затрудняя реализацию этого права другими. Существует большое количество стран, где работники рискуют жизнью за участие в профсоюзной деятельности. В 2016 году профсоюзные активисты были убиты в 11 странах, на одну меньше, чем в прошлом году. Тем не менее наблюдается отчетливый рост числа стран, где работники сталкиваются с физическим насилием, похищениями, угрозами и запугиваниями: с 36 стран в 2015 году до 52 в 2016-м.



# Самые первые

Представляем лауреатов премии «Профсоюзный авангард — 2016»



Уже много лет центральная профсоюзная газета «Солидарность» вручает профессиональную профсоюзную премию «Профсоюзный авангард». Кто и за что стал ее обладателем в 2016 году?

## НОМИНАЦИЯ «ЛИДЕР»



### Премия

**Михаил ЯХТЕНФЕЛЬД, председатель первичной профсоюзной организации муниципального учреждения ДЮСШ № 20 г. Волгограда**

В августе 2015 года возглавляемая Михаилом Александровичем первичка ДЮСШ № 20 столкнулась с типичной ситуацией: руководитель муниципального органа управления в области физкультуры и спорта под предлогом экономии бюджетных средств инициировал реорганизацию учреждения. «Трансформация» должна была сопровождаться сокращением штата (не менее 45%) и переводом на работу в не соответствующее стандартам помещение: работники были бы вынуждены перейти на неаттестованные рабочие места с потерей в заработной плате.

Благодаря активности Михаила Яхтенфельда трудовой коллектив выступил против таких действий работодателя и пригрозил одномоментным увольнением. Такое решение было принято единогласно во многом благодаря тому, что 97% (!) работников были членами профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Действия первичной профсоюзной организации и ее председателя привели к тому, что решение администрации муниципального образования о реорганизации муниципального учреждения было отменено.

В дальнейшем действия по такому же алгоритму привели к отмене решения о реорганизации еще одного муниципального учреждения Волгограда — ДЮСШ № 14. А также стимулировали трудовой коллектив ДЮСШ № 3 (г. Волжский) к продолжению

борьбы за свои права, что привело к решению суда сохранить прежний статус учреждения.

На протяжении 2015/2016 учебного года Михаил Яхтенфельд неоднократно обращался к руководству органов управления в области физкультуры и спорта Волгограда. Это было вызвано возникающими нарушениями социально-трудовых прав работников, прежде всего педагогов, со стороны работодателя в лице тех же органов управления в области физкультуры и спорта. Благодаря настойчивости Михаила Александровича поднятые им вопросы были учтены при разработке проекта Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта (представлено на рассмотрение Волгоградской городской думы).

### Грамота

**Наталья ПЕТЛЕВАННАЯ, председатель объединенной первичной профсоюзной организации АО «Черномортранснефть»**

Под руководством Натальи Юрьевны первичка, входящая в объединенную первичную профсоюзную организацию Краснодарского районного управления магистральных нефтепроводов АО «Черномортранснефть», ощутило выросла — с охвата 58% работников до 90%, а численность объединенной первичной профсоюзной организации «Черномортранснефти» с 54% возросла до 80%. Петлеванная ведет активную ежедневную работу по защите прав членов профсоюза. Если раньше люди не понимали, для чего они платят взносы, и массово выходили из профсоюза, то теперь этот процесс не только удалось остановить, но и повернуть вспять.

Наталья Петлеванная ввела в практику проведение в своей первичке тренингов по лидерству и командообразованию, благодаря чему профчленство в «Черномортранснефти» стало осознанным. Тематика семинаров разнообразна: организационно-уставная работа, социальное партнерство, вопросы трудового законодательства, охраны труда, работы с молодежью, финансовой политики и др. Члены профсоюза постоянно

участвуют в благотворительных мероприятиях, спортивных праздниках и творческих конкурсах. Люди стали обращаться в профком со своими проблемами и видеть, что проблемы решаются. Выросло доверие к профсоюзной организации.

**Ольга КАРПОВА, председатель первичной профсоюзной организации МКУ «Централизованная библиотечная система» (г. Миасс, Челябинская область)**

В начале 2015 года Ольга Михайловна организовала профсоюз библиотечных работников — собрала под свое крыло сразу 78 работников из 26 библиотек Миасского городского округа. Основной целью создания первичной профсоюзной организации стало усиление работы с молодежью, так как на начало 2015 года средний возраст работников библиотек Миасса составлял 50 лет.

Впервые приняв участие в конкурсе «Коллективный договор — основа защиты социально-трудовых прав работников», МКУ «ЦБС», которое представляла Ольга Карпова, стало победителем в своей номинации этого престижного областного конкурса. Это серьезное достижение учреждения, свидетельствующее о его успешном развитии и социальном благополучии коллектива. Диплом победителя конкурса профлидере вручили заместитель губернатора **Р.У. Гаттаров**, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области **Н.Н. Буяков** и представитель координатора стороны работодателей в комиссии **В.Х. Корман**. В следующем году ЦБС в данном конкурсе заняла почетное третье место.

Благодаря усилиям первички в ЦБС между работниками и работодателем найдено взаимопонимание в вопросах регулирования трудовых отношений и социально-экономических прав и интересов членов коллектива, соблюдения принципов социального партнерства. И закрепились эти социально-трудовые отношения основным правовым актом — коллективным договором, который ежегодно дополняется новыми льготами и гарантиями. Сегодня колдоговор насчитывает более четырех десятков взаимных обязательств.



## НОМИНАЦИЯ «НОВАЦИЯ»



### Премия

**Татарстанская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ**

— за реализацию социально значимых проектов для членов профсоюза и членов их семей

1. «Грант в целях реализации социально значимых проектов первичных и территориальных организаций профсоюза». Это денежные средства республиканской организации профсоюза, предоставляемые победителям конкурса (члену профсоюза, выборным органам первичных или территориальных организаций профсоюза) для реализации социально значимых проектов по приоритетным направлениям (номинациям) в соответствии с Положением о конкурсе. По итогам проведенного в 2015 году конкурса победителями — получателями гранта стали четыре организации. Суммарное финансирование реализации победивших проектов составило 202 тыс. рублей.

2. «Лучший руководитель органа муниципального образования — социальный партнер профсоюза». Основной критерий при определении победителей в данном конкурсе — это продуктивная работа соцпартнеров по реализации совместных программ. А именно: повышение эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, контроль за выполнением колдоговора, совместная работа по созданию первичных профорганизаций, сохранение со-

циальной стабильности в трудовых коллективах, повышение производительности труда, общественный контроль за соблюдением требований трудового законодательства, в том числе по охране труда, и др. Победителями и лауреатами в номинации «Лучший руководитель органа муниципального образования — социальный партнер профсоюза» в 2015 году стали восемь руководителей органов местного самоуправления: главы муниципальных образований, заместитель председателя Совета, руководитель исполкома, главы сельских поселений.

3. «Предоставление членам профсоюза и членам их семей санаторно-курортной/туристической путевки на особых условиях оплаты (с рассрочкой платежа)».



Положение устанавливает единую систему предоставления оздоровительных путевок членам профсоюза и членам семьи (муж, жена, дети, мать, отец, брат, сестра). Член профсоюза обязуется внести за санаторно-курортную путевку 30%, за турпутевку — 50% стоимости. Оставшаяся стоимость оздоровительной путевки вносится равными частями в течение 12 месяцев (по договору поручения). В 2015 году 119 членов профсоюза воспользовались рассрочкой платежа на приобретение санаторно-курортных и оздоровительных путевок на общую сумму 3,741 млн рублей.

4. «Беспроцентные целевые денежные займы на возвратной основе». Выдаются членам профсоюза: — до 50 тыс. рублей (на срок до 18 месяцев) на расходы, связанные с дорогостоящим лечением, медобследо-

ванием, проведением операций, иными нуждами оздоровления;

— не более 20 тыс. рублей (на срок до 12 месяцев) на неотложные нужды.

В 2015 году беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе получили 389 членов профсоюза на общую сумму 6,532 млн рублей.

**Объединенная профорганизация «ФосАгро-Апатит» Росхимпрофсоюза России**

— за реализацию ряда новшеств в информационной работе с членами профсоюза



В современных условиях, когда на предприятии и в отрасли в целом происходит реструктуризация и оптимизация бизнес-процессов, первичная профорганизация «ФосАгро-Апатит» (далее — ОПО «Апатит») с целью сохранения профсоюзного членства ведет целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о своей деятельности. Одним из таких информационных направлений стала программа СМС-оповещения. С ее помощью члены профсоюза узнают об изменениях положений об оплате труда, о «горящих» путевках для работников и их детей, о мероприятиях для ветеранов и молодежи, получают поздравления с профессиональными и общероссийскими праздниками, памяtnыми датами, юбилеями и днями рождения, а также предупреждения о резких изменениях погодных условий (актуально для климатических условий Заполярья).

Для запуска данной СМС-программы был проведен тендер среди операторов сотовой связи, и наиболее привлекательные условия были пред-

ложены компанией Tele2. В настоящее время этот оператор также разработал и ввел специальные льготные тарифы для членов ОПО «Апатит». Программа СМС-информирования финансируется из средств профбюджета ОПО «Апатит».

Помимо СМС-программы, с целью информирования членов профсоюза произошло интегрирование в сеть интерактивного телевидения предприятия АО «Апатит». Для этого во всех структурных подразделениях и дочерних предприятиях совместно с руководством предприятия были установлены плазменные телемониторы, на которые транслируются тематические передачи, анонсы мероприятий, информация о работе по охране труда.

Одно из новшеств — размещение актуальной информации о деятельности профкома на расчетных листках, которые работники получают ежемесячно в электронных киосках, расположенных во всех структурных подразделениях предприятия.

## Грамота

**Владимир Викторович ПОПОВ и Учебный центр Федерации профсоюзов Курганской области**

**— за разработку пособия «Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа»**



В учебно-методическом пособии содержится учебный материал, раскрывающий правовой механизм учета работодателем мотивированного мнения выборного органа профорганизации, а также методические рекомендации по подготовке, утверждению и реализации такого мнения. Рассмотрение учета мотивирован-

ного мнения как регулирующего правового механизма максимально приближает решение проблемы к правоприменительной практике. Прилагаемые процессуальные документы, движущие этот механизм, могут творчески, с учетом конкретных обстоятельств, применяться в работе профактива. Степень и формы участия профорганов всех уровней в принятии работодателем решений и локальных нормативных актов могут быть усилены коллективными договорами, соглашениями. В итоге учет мотивированного мнения может быть эффективным способом защиты трудовых и связанных с ними прав и законных интересов работников — членов профсоюзов.

**Псковский областной совет профсоюзов**

**— за разработку и реализацию программы социально-психологической реабилитации профсоюзных лидеров**



Первым шагом на пути формирования устойчивости профсоюзного лидера для осуществления деятельности в конфликтных условиях является социально-психологическая реабилитация. Именно таким образом возможно ослабить влияние негативных внешних и внутренних факторов. Чтобы обусловить успех предпринимаемых в этом направлении действий, профлидеру необходимо психологическое сопровождение, а также санаторно-курортные процедуры, пассивный отдых или спортивно-оздоровительные мероприятия. Лечебно-профилактические учреждения и учреждения отдыха и оздоровления профсоюзов Псковской области имеют хорошую оздоровительную,

спортивную, творческую базу для реализации мер по социально-психологической реабилитации профлидера.

Для реабилитации используются следующие компоненты:

- 1) психологическое сопровождение;
- 2) санаторно-курортные процедуры;
- 3) спортивно-оздоровительные мероприятия;
- 4) обучение посредством привлечения в качестве консультантов специалистов по направлениям, представленным в объединении.

Содержание программы основано на теориях социального конфликта. Реализующий программу психолог-конфликтолог должен учитывать фазу конфликта, поскольку продуктивней приступать к работе по социально-психологической реабилитации на начальной стадии конфликта, стадии его эскалации.

Длительность социально-психологической реабилитации — не менее трех дней (лечебно-профилактическое учреждение и учреждение отдыха и оздоровления). Таким образом, в процессе реабилитации будут задействованы психолог и профильные специалисты учреждений облсовпрофа. Ежедневные индивидуальные или групповые занятия с психологом совмещаются с санаторными процедурами в первый день и со спортивно-оздоровительными мероприятиями в одном из учреждений отдыха — во второй или третий день.

После социально-психологической реабилитации возможно перейти к формированию психологической устойчивости. Это продолжение индивидуально-групповой работы с психологом-конфликтологом, направленной на повышение самооценки, развитие уверенности в себе, выработку конструктивного поведения в конфликте. В зависимости от того, индивидуальная или групповая это работа, а также от ее продолжительности (три или пять дней), формируется пакет методик.

В обязательном порядке, независимо от вышеуказанных факторов, проводится ролевая игра по отработке практических навыков поведения в конкретных конфликтных ситуациях.

**Объединенная первичная проф-  
организация Управляющей компа-  
нии ООО «ТМС групп»**

**— за разработку и реализацию  
санаторно-курортной «балльной  
системы»**



Для удовлетворения потребности в оздоровлении работников разработа- на программа «Ранжирование», так как распределение санаторно-курортного лечения — не менее важный процесс, чем выделение самих путевок. Эта про- грамма — не только доступна и справед- лива, но и проста в управлении.

Программа «Ранжирование» — это малозатратный электронный про- дукт, поддерживаемый программой Access и позволяющая «ранжировать» каждого работника. Количество при- своенных работнику баллов зависит в первую очередь от его возраста и стажа, рекомендаций врача о необ- ходимости санаторно-курортного ле- чения, наличия или отсутствия лист- ков нетрудоспособности. Следующие по значимости факторы — это пред- ложенные и внедренные рациональ- ные предложения работника, его про- ектная и процессная деятельность, участие в спортивной и профсоюзной жизни коллектива, общественная и административная нагрузка. Учиты- ваются также многодетность, инва- лидность, участие в боевых действиях и иные индивидуальные показатели работника. Естественно, нарушения дисциплины, прогулы и прочие нега- тивные действия работника уменьша- ют количество полученных им баллов. Полученные ранее путевки уменьша- ют начальную базу набранных баллов.

Далее программа складывает все баллы и выявляет контингент работ- ников, которым в соответствии с фи-

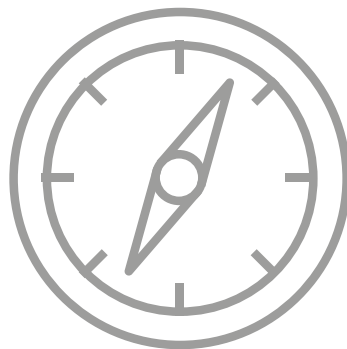
нансовыми показателями предпри- ятия предлагается воспользоваться возможностью получить путевку в са- наторий (по желанию, но в рамках ре- комендаций врачей). Работник впра- ве отказаться от предложенной ему путевки. Тогда она предлагается ра- ботнику, набравшему меньше баллов, хотя тут круг предлагаемых санатори- ев немного сокращен.

Но не всегда жизненные факторы укладываются в рамки разработанно- го стандарта. Исключение из правил именуется «Особый случай» и пред- полагает предоставление путевок за счет сэкономленных средств.

Председатель профкома считает данное распределение справедливым и независимым, так как руководителю не нужно придумывать аргументы, что- бы поощрить работника или отказать ему. Система прозрачна и стимулиру- ет работника проявить себя не только на производстве, но и в общественной, профсоюзной жизни своего коллектива.

**Территориальная организация  
ЮЗАО Московской городской ор-  
ганизации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ**

**— за проведение игры «Профсо-  
юзный квест»**



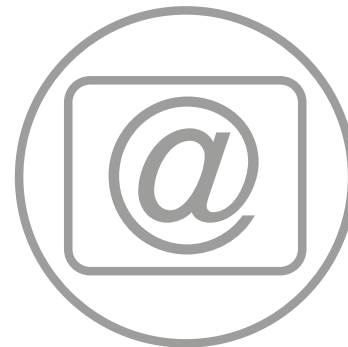
С целью повышения членства в профсоюзе среди молодых педаго- гов организовали новое мероприя- тие. 13 мая 2016 года в Москве, на Воробьевых горах, территориальная профсоюзная организация городских округов ЮЗАО и ТиНАО совместно с Советом молодых педагогов провели увлекательно-познавательную игру «Профсоюзный квест».

С большим энтузиазмом педаго- ги решали оригинальные задачи и от- вечали на вопросы, связанные с тру-

довым законодательством. Многие в процессе игры получили ответы на вопросы для своей непосредствен- ной работы в образовательной ор- ганизации. Все участники отметили нуж- ность такого мероприятия.

**Первичная профорганизация  
ОАО «Суходоложскцемент»**

**— за создание информационно-  
го канала «Вам письмо»**



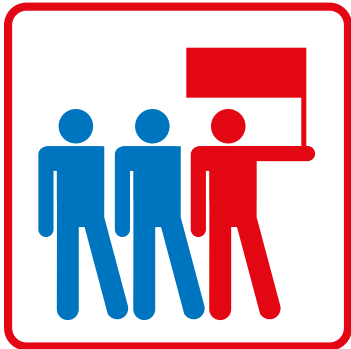
В марте 2016 года профсоюзная организация ОАО «Суходоложскцемент» начала информационный проект «Вам письмо». Суть проекта заключается в том, чтобы своевременно доставлять членам профорганизации необходи- мую им информацию. В качестве ка- нала распространения была выбрана электронная почта — еженедельные сообщения приходят на личные элек- тронные почтовые ящики. Разработана и символика проекта, которая активно используется при его продвижении и в оформлении рассылаемых сообщений.

В рамках проекта распространяет- ся актуальная информация, в которой члены профсоюзной организации дей- ствительно нуждаются — которую они могут использовать в работе, в своей профсоюзной деятельности, в решении бытовых вопросов. Список тем для рас- сылки постоянно обновляется и допол- няется, а ключевой критерий для фор- мирования тематики — практичность и потребности подписчиков проекта.

Запуску проекта предшествова- ла подготовительная работа. Члены профсоюзной организации ОАО «Су- хололожскцемент» были проинформиро- ваны о появлении информационного канала «Вам письмо». Также им было предложено заполнить бланк — дать согласие на участие в проекте и ука- зать личную электронную почту. На

основании заполненных бланков-согласий и была сформирована база для рассылки сообщений.

## НОМИНАЦИЯ «АКЦИЯ»



### Грамота

**Молодежный совет Федерации профсоюзов Свердловской области — за акцию «Для меня достойный труд — это...» в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»**

Алгоритм акции: снимались ролики (телефон, фото- и видекамера) на рабочем месте, в рабочей спецодежде, на фоне атрибутов организации, региона или отрасли. Продолжительность ролика 10–15 секунд, речь начинается со слов: «Для меня достойный труд — это...» Отснятый материал выкладывался страницу в любой соцсети (Facebook, «ВКонтакте», Instagram, на канале YouTube) с хештегом #fpro.

Результат: выполнение постановления исполкома ФНПР и опыт участия профактива и молодежи в публичной акции в соцсетях. В рамках акции (в процессе снятия видеоролика) и Школы молодого профлидера молодежные профсоюзные активисты области со 2 по 4 октября 2015 года проехали около тысячи километров, встретились с профактивом Челябинской области, покорили вершину Абараш-Баш в Башкортостане.

**Первичная профсоюзная организация государственного предприятия Псковской области «Фармация»**

**— за успешную правозащитную кампанию против приватизации предприятия**

25 июня 2015 года областное собрание внесло поправки в закон о бюджете Псковской области на 2015 год и плановый двухлетний период. Депутаты поддержали инициативу региональных властей о включении госпредприятия «Фармация» в план приватизации областного имущества. Уже через несколько дней руководство предприятия получило из областного комитета по имущественным отношениям план акционирования «Фармации» с дальнейшей продажей акций: в августе 2016 года пройдет открытый аукцион на заключение госконтракта по оценке имущества, а на ноябрь–декабрь 2016 года назначено подписание договора о купле-продаже.

После ознакомления с этим планом у трудового коллектива «Фармации» возникло много резонных вопросов и опасений по поводу будущего. Все понимали: чтобы защитить свои трудовые интересы, на предприятии необходима первичная профсоюзная организация. 3 июля 2015 года состоялось учредительное собрание по созданию такой первички, в профсоюз изъявили желание вступить 96 человек — практически весь коллектив.

Уже 9 июля профсоюзная организация ГП ПО «Фармация» обратилась к губернатору с просьбой разъяснить, почему в плане акционирования предприятия отсутствует пункт о защите прав и интересов работников. Начатую деятельность профсоюзных структур осветили в СМИ, и профактив стал привлекать к обсуждению вопроса исполнительную власть.

21 июля 2015 года президиум Псковской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ рассмотрел вопрос об акционировании ГП ПО «Фармация». И решил обратиться к губернатору **Андрею Турчаку** и председателю областного собрания депутатов **Александрю Котову** с требованием пересмотреть решение о приватизации «Фармации». Кроме того, к улаживанию конфликтной ситуации было решено подключить ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ, Центральный штаб «Народного фронта «За Россию!», Счетную палату РФ.

В соответствии с принятыми решениями областная профсоюзная организация 31 июля 2015 года направила обращение Народному фронту, 14 августа 2015 года — Псковскому областному собранию депутатов.

7 октября в Пскове на площади Ленина состоялся митинг, в котором приняли участие около 700 человек — профсоюзный актив и жители города. Перед присутствующими выступил председатель первичной профсоюзной организации ГП ПО «Фармация» **Иван Федьков**.

18 ноября Федьков направил всем депутатам областного собрания обращение. В обращении говорилось о необходимости рассмотреть данные доклада рабочей группы при областном управлении по анализу деятельности госпредприятия «Фармация», в том числе по обеспечению лекарственными препаратами льготных категорий граждан, проживающих на территории области.

Итогом почти пятимесячной борьбы стало заявление губернатора Турчака, сделанное 23 ноября при внесении проекта бюджета Псковской области на 2016 год в областное собрание депутатов. Губернатор заявил, что «Фармация» сохранит статус госучреждения и будет исключена из программы приватизации.

**Камчатская краевая организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ**

**— за акцию «Профсоюз на высоте!»**

В рамках мероприятий, посвященных 25-летию Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, 20–21 ноября 2015 года экспедиция активистов Камчатской региональной организации профсоюза совершила восхождение на один из самых красивых, больших и непредсказуемых вулканов Камчатки — Корякский (высота — 3456 м) и установила на вершине памятную доску.

В экспедиции участвовали **Игорь Сестеров** (руководитель экспедиции) и **Евгений Лысенков**, председатель и заместитель председателя первичной профсоюзной организации поисково-спасательного отряда КГКУ «Центр обеспечения действий».

# ПЕНСИИ для ПРОФАКТИВА, НАГРАДЫ, ЛЬГОТЫ, СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИЙ

СОЛИДАРНСТЬ

СБОРНИК СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ • ВЫПУСК №1

**ВОПРОСЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ:**

СПЕЦСТАЖ для досрочного назначения пенсии  
ПРОФСОЮЗНЫЕ НАГРАДЫ для присвоения  
звания ВЕТЕРАНА ТРУДА

МОСКВА 2016

СОЛИДАРНСТЬ

СБОРНИК СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ • ВЫПУСК №2

**ВОПРОСЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
в СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ:**

СПЕЦСТАЖ, ДОСРОЧНАЯ ПЕНСИЯ, ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ  
ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ПЕНСИИ КОСВЕННЫМИ ДОКУМЕНТАМИ  
и СВИДЕТЕЛЬСКИМИ ПОКАЗАНИЯМИ

МОСКВА 2016

СОЛИДАРНСТЬ

СБОРНИК СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ • ВЫПУСК №3

**ВОПРОСЫ НАЗНАЧЕНИЯ ДОСРОЧНОЙ  
ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ по ПРОФЕССИЯМ:**

МЕДИКИ, ПЕДАГОГИ, РАБОЧИЕ

МОСКВА 2016

Три брошюры реальных судебных решений помогут добиться справедливости.

## ПЕНСИИ.... для ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

Награды для присвоения звания “Ветеран труда”

## ПЕНСИИ... ЧЕРЕЗ СУД

Спецстаж для назначения досрочной трудовой пенсии

## ПЕНСИИ... по ПРОФЕССИЯМ

Медики, педагоги, рабочие

**Три брошюры, каждая по 100 стр. – всего за**

По всем вопросам приобретения звоните:

**8 (495) 938-72-05, 8 (495) 938-72-06**

эл. почта: [sales@solidarnost.org](mailto:sales@solidarnost.org)

веб-сайт: [www.solidarnost.org](http://www.solidarnost.org)

**450 руб.**

Доставка оплачивается отдельно.





# Главная магистраль

Кто и как работает на трубопроводном транспорте

В нашей стране помимо автомобильного и железнодорожного есть еще один вид транспорта — трубопроводный. И его масштабов многие просто не представляют. Переплетение труб на карте можно спутать с железнодорожными путями! Корреспондент «Профсоюзного журнала» отправилась на одну из станций перекачки нефти, чтобы узнать, как это — работать на нефтепроводе.



## СПРАВКА

ПАО «Транснефть» — оператор магистральных нефтепроводов России. Является правопреемником Главного производственного управления по транспортировке и поставкам нефти (Главтранснефть) Миннефтепрома СССР. 100% обыкновенных акций (78,1% капитала) «Транснефти» принадлежит государству.

У компании свыше 70 тыс. км магистральных трубопроводов, более 500 насосных станций, она транспортирует 93% добываемой в России нефти.

АО «Черномортранснефть» — дочернее предприятие ПАО «Транснефть». Производственные мощности «Черномортранснефти» располагаются на территории шести субъектов РФ: Краснодарского и Ставропольского краев, Ростовской области и республик Адыгеи, Кабардино-Балкарии и Дагестана. В ее эксплуатации находится более 3 тыс. км магистральных нефтепроводов.

## НЕФТЯНИКИ ИЛИ ТРАНСПОРТНИКИ?

Я вхожу в кабинет начальника Краснодарского районного управления магистральных нефтепроводов (КРУМН) АО «Черномортранснефть», и первое, что бросается в глаза, — огромная карта России, только вместо дорог на ней обозначена трубопроводная сеть. По ней доставляется нефть от самых восточных рубежей нашей родины (порт Козьмино в городе Находка) до западных (нефтепровод «Дружба», который идет в Европу) и северных границ (порт Усть-Луга).





— Нас поздравляют всегда с Днем нефтяника, но так принято, потому что «Транснефть» изначально, еще в советские времена, была в Министерстве топлива и энергетики, то есть относилась к нефтяникам. На самом деле мы — транспортная компания, занимаемся транспортировкой нефти. Приводим в движение нефть, чтобы она приводила в движение все остальное. По большому счету, если бы по трубам текла вода, то глобально ничего бы не изменилось, — поясняет главный инженер «Черномортранснефти» **Александр Расторгуев**.

Не зависят в «Транснефти» и от цен на нефть, лишь сочувствуют неф-

*Формально компании по транспортировке нефти относятся к нефтяной сфере, однако фактически — это транспортники. Сотрудникам не столь важно, что именно переправляется: их цель сделать так, чтобы все работало без перебоев, а если возникнет проблема — максимально быстро ее решить.*

тедобывающим компаниям. Тарифы на транспортировку устанавливает государство, и они зависят от текущих затрат транспортных компаний (на обслуживание, поддержание в работоспособном состоянии оборудования, зарплату и необходимые материалы) и от заложенного уровня рентабельности. Каждый год тарифы меняются, но незначительно, лишь на уровень инфляции.

У «Черномортранснефти» пять потребителей: четыре нефтеперерабатывающих завода, к которым подведены трубы (Туапсинский, Афипский, Ильский и «Краснодарэконевть»), и нефтебаза Грушовая, где формируются танкерные партии и идет отгрузка грузополучателям в порту Новороссийск.

В «Черномортранснефти» работают 5020 человек, и заняты они в основном техобслуживанием. Нефть сама не потечет — ее нужно толкать, то есть создавать давление. Для этого на нефтеперекачивающих станциях установлены магистральные насосные агрегаты. Они, конечно, отличаются от тех насосов, что у многих установлены на даче в колодцах. К этим нужен целый комплекс систем: охлаждения, смазки, контроля параметров работы каждого агрегата и т.п. Все это составляет единую систему, которую контролируют диспетчеры или операторы на станциях.

И все это оборудование нужно обслуживать, чтобы оно безотказно работало в течение срока эксплуатации. Для этого проводятся плановые регламентные работы, со своей периодичностью для каждого типа оборудования.

— Это как автомобиль: если купил и просто на нем ездешь, он через два с половиной года сломается. Чтобы не ломался, нужно посещать станцию техобслуживания — менять масло, проверять разные параметры. Так и здесь, — поясняет Расторгуев. — У нас не только насосы, но и система вентиляции, электротехническое оборудование, оборудование контроля и управления, то есть всевозможные

датчики и т.д. Это все завязано в одну систему, и чтобы поддерживать ее в работоспособном состоянии, нужно обслуживать это оборудование. Для каждого насоса, для каждого типа и модели известно необходимое количество часов работ. Исходя из этого, мы ежегодно формируем график планово-предупредительных ремонтов, видим, сколько часов и человек нам на это требуется. Как правило, ежегодно это один и тот же объем работ.

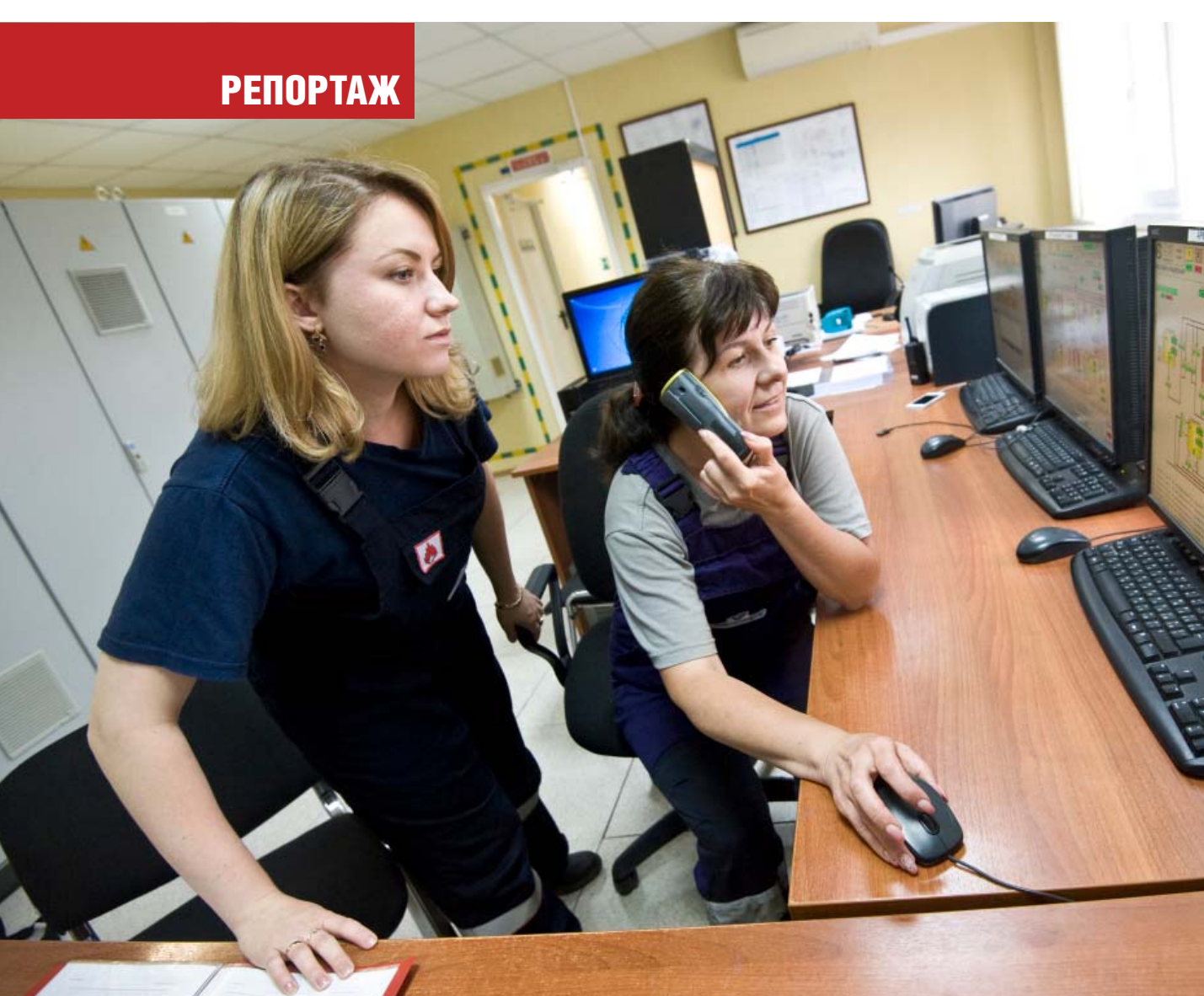
## **БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО**

Что я ожидала увидеть на территории нефтеперекачивающей станции? Точно не цветы, газоны и идеальную чистоту. Тем не менее станция больше похожа на аккуратный парк. Председатель объединенной первичной профорганизации **Наталья Петлеванная** поясняет, что у «Черномортранснефти» культ чистоты и безопасности, так что удивляться нечему: «И это я вас еще на обычную станцию привезла, не на образцово-показательную!»

Перед входом на территорию — обязательный инструктаж. Нам выдали спецодежду, спецобувь (высокие прочные ботинки), каску. Попросили оставить спички и сигареты, выписали пропуска, и только тогда мы смогли пройти.

Петлеванная поясняет: система безопасности поставлена в компании так, что если где-либо случается инцидент — там проводится расследование, а обстоятельства несчастного случая незамедлительно доводятся до сведения всех без исключения работников всех дочерних обществ «Транснефти», дабы такого больше не повторялось нигде. Она подтвердила, что профорганизация обязательно входит в комиссию по расследованию несчастного случая.

— Охрана труда — это у нас действительно культ, — рассказывает председатель первички, пока мы идем от одного нефтехранилища к другому. — У «Черномортранснефти» есть такая «фишка»: два раза



в год, весной и осенью, собирает-ся бригада в составе генерального директора, заместителя по общим вопросам, заместителя по безопасности, председателя профорганизации и главного инженера. Мы делим все объекты на две части, то есть на два маршрута, и в каждое подразделение приезжаем таким великим составом, докладываем, что сделали за полгода, отчитываемся перед людьми. Тут важна именно обратная связь. Вот работники сказали, что у них неудобные ботинки, — сразу подключились специалисты по охране труда. Стали закупать другие ботинки. Работники сказали: нам нужны дополнительные перчатки, потому что имеющиеся быстро истираются, — увеличили нормы СИЗ. Сказали: одних очков мало, надо еще солнечные — включили в нормы СИЗ солнечные очки. Неудобны новые огнестойкие костюмы, дышать невозможно, предыдущая партия была лучше — оперативно поменяли. То есть это не проблема.

Под безопасностью в «Транснефти» понимают не только физическую безопасность, но и информационную. Например, на территории нельзя фотографировать, нельзя выкладывать фотографии в социальные сети без специального разрешения. За этим следит отдельный человек, мониторит интернет. И за «селфи» на фоне нефтяного резервуара можно лишиться премии, а то и получить дисциплинарное взыскание! Так что фотографии в нашем журнале можно назвать почти уникальными: на нефтеперекачивающие станции не так часто допускают фотокорреспондентов.

Культ безопасности и чистоты заметен даже в туалетах, где помимо обычного жидкого мыла везде есть дозаторы со специальной жидкостью, отмывающей с рук нефтепродукты, масляные краски или битум, и с кремом для кожи рук, подвергшейся воздействию вредных производственных факторов! Но самым ярким доказательством того, что с безопасностью на «Черномортранснефти» все отлич-

но, для меня стал разговор с водителем корпоративного автобуса. Станция находится в городе Крымске, и я с водителем разговорилась о страшном наводнении 2012 года, в котором погиб 171 человек и пострадали около 34 тысяч. Спросила, не переживал ли он, что станцию затопит и нефть разольется. Водитель меня, кажется, даже не понял. Ответил, что станцию-то, конечно, затопило, но с чего бы ему переживать? Что со станцией может случиться? Она работала без проблем даже тогда, когда была под водой. Мол, разве ж это повод для беспокойства...

## ЗАРПЛАТА

Когда мы ехали на станцию, я была уверена, что смогу наконец без проблем посмотреть на сырую нефть. Однако выяснилось, что если на станции вдруг можно увидеть нефть, значит, случилась авария! Немного нефти нашлось лишь в качестве образца, в лаборатории. Пахнет она, как оказалось, не просто неприятно, а край-

*Председатель объединенной первички «Черномортранснефть» Наталья Петлеванная и ее заместитель Андрей Греков провели для корреспондентов «Солидарности» экскурсию по территории Крымской станции. Правда, приходилось регулярно останавливаться: лидеров профорганизации знали все работники, здоровались, спрашивали, как жизнь.*

не неприятно, очень резко. Такой уникальный, выразительный запах ни с чем не спутаешь. Стоит отметить, что нигде больше на всей станции даже близко подобного запаха я не почувала.

Тем временем пошел дождь, и мы спрятались от него в одной из диспетчерских. Я, конечно, не упустила возможности задать вопросы о зарплате и условиях труда у работающих там женщин. Спросила оператора приемно-сдаточного пункта (ПСП) «Крымский» **Елену Комарову**, сколько она зарабатывает.

— В среднем около 30 тысяч рублей.

— Вы довольны этой зарплатой, на нее можно жить?

— Конечно, довольны. У нас по Крыму средняя зарплата 10–15 тысяч. К тому же в компании недавно ввели, что женщинам, которые уходят в декрет, в течение трех лет по колдоговору доплачивают до средней зарплаты. Это плюс к тому, что платит соцстрах. И плюс еще тысячу рублей в месяц на ребенка — компенсация на детский сад, — ответила Комарова.

Генеральный директор «Черномортранснефти» называл среднюю зарплату по компании — 54 тысячи рублей. Правда, это «средняя температура по больнице», а для рабочего — в зависимости от разряда, должности, которую он занимает, квалификации — оклад варьируется от 25 до 40 тысяч рублей. К этой сумме еще нужно прибавить ежемесячную премию за выполнение основных показателей. Если выполнен план по переработке нефти, не было травматизма, нарушений требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности — работник премию получает, и она составляет 70% от оклада. Если у кого-то есть недочеты в работе, тогда премия или снижается, или не платится совсем.



— Часто бывает, что профорганизация «отбивает» премию обратно? — спрашиваю я главного инженера.

Тот вздыхает:

— В половине случаев как минимум. Где-то снижается процент, на который руководитель хотел срезать премию: мол, профсоюз с провинившимся побеседовал, и тот все понял. А в некоторых случаях вообще премию возвращают.

— Зачастую после нашего вмешательства дисциплинарные взыскания заменялись снижением премии, — подхватывает разговор предпрофкома. — Потому что если у работника взыскание, то, по нашему Положению, он не получает ни дополнительного оклада к отпуску, ни премии ко Дню нефтяника. Поэтому мы стараемся, чтобы дисциплинарных взысканий было как можно меньше.

Впрочем, Наталья Петлеванная тут же поясняет, что профком не огульно всех защищает. Они понимают специфику производства, понимают, за что работника можно за-

щищать, где начальство перегнуло палку, а где работник действительно допустил серьезное нарушение. Бывают и ситуации, когда профсоюзная организация может помочь лишь косвенно. Например, по результатам медосмотра нескольким электромонтерам запретили работать на высоте по причине плохого зрения или слуха. Но предприятие не может держать десять электромонтеров, которые будут работать только внизу и не смогут даже лампочку поменять. В итоге предприятие кого-то отправило на профилактическое лечение на полгода, кому-то оплатило операцию по восстановлению зрения, а тем, кому это не помогло, предложило перейти на другую должность.

Мастер ПСП **Галина Данильченко** поясняет, что после смены руководства сильно изменился и характер работы:

— Объясню на примере своей работы. Как мы раньше работали? Всё больше делалось вручную, все бежали, мало что было автоматизировано.

# НЕФТЬ

Сейчас это всё автоматизировали, и девчонки управляют автоматически тем, что раньше делали руками.

— Вы из-за этого не потеряли в зарплате? — спрашиваю я.

— Ничего не потеряли, просто стало больше журналов, документации. Раньше меньше писанины было. Плюс еще добавилось очень много регламентов. Даже если у тебя все автоматизировано — запись сделай. Потому что это требование законодательства и регламентных документов, — поясняет Данильченко.

У сотрудников «Черномортранснефти» есть еще очень неплохой стимул для работы и дополнение к зарплатке: отличный соцпакет. В него входит и лечение, и частичная или даже полная оплата отдыха в отпуске, и компенсация стоимости питания в рабочую смену, и регулярные экскурсии, и прочее. Поэтому работа на станции считается престижной, и многие стремятся на нее попасть. Вот только берут не всех.

— Вакансии есть, а люди на них не идут, потому что знают: в «Транснефти» за зарплату надо работать. К сожалению, на юге многие работать не очень хотят. Поэтому берут много приезжих из других регионов. У нас очень ответственная работа, иногда на одном человеке закликивается все. Например, во время некоторых

плановых работ, чтобы вырезать дефектный кусок трубы, останавливается вообще весь нефтепровод, аж от Сибири. Это ж какие убытки! Поэтому на ликвидацию участка трубы дают 72 часа, и тогда нельзя сидеть и курить, надо работать и день, и ночь. Это тяжелая работа. Многие не выдерживают, — поясняет Петлеванная.

## КАК УСТРОИТЬСЯ В «ТРАНСНЕФТЬ»

Сама Наталья Петлеванная приехала в Краснодарский край на работу в «Черномортранснефть» с Дальнего Востока. И такой обмен среди нефтяников — привычное дело. Кадровый обмен между нефтяными станциями по всей России налажен хорошо. И при поиске специалиста в первую очередь, конечно, рассматривают кандидата с другой станции или из другого акционерного общества: у них уже есть опыт работы на нефтепроводе. На юг едут дальневосточники и сибиряки, южане едут на север — это часто происходит.

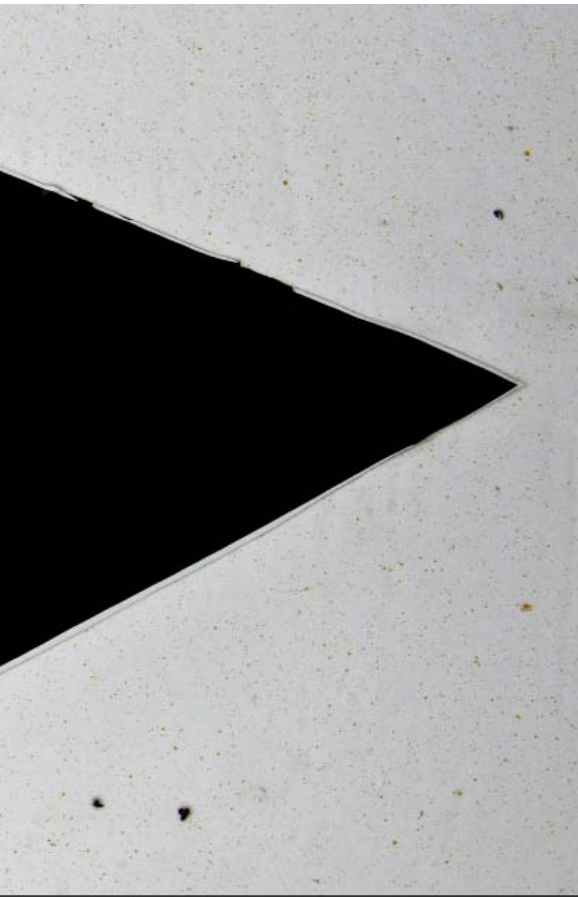
Впрочем, компания набирает и молодых специалистов и сама обучает их. Не только на месте, но и в вузах.

Инженерно-технические работники, конечно, должны иметь высшее образование, а у рабочих должна быть определенная квалификация.

В принципе, слесаря 3-го или 4-го разряда, даже не разбирающегося в системе трубопроводного транспорта, обучат наставники, но чаще в компанию приходят из профильных учебных учреждений. Подготовку по рабочим профессиям ведет, например, Новокуйбышевский учебный комбинат. Инженеры оканчивают, как правило, институты нефтепроводного транспорта: Московский университет нефти и газа им. Губкина, Уфимский нефтяной технический институт и т.п. В этом году компания заключила договор с Кубанским государственным университетом — там открыли кафедру нефтепроводного транспорта. Студентов специально готовят для будущей работы в АО «Транснефть». Зачастую там учатся дети нынешних сотрудников компании. Во время обучения они проходят практику на предприятии.

По окончании обучения трудоустраиваются на предприятие, получают статус молодого специалиста. И это не просто слова. У «Транснефти» целая программа адаптации молодых специалистов. Например, ежегодно проводится конкурс на лучшее предложение в той или иной области.

На каждом этапе победитель конкурса получает те или иные поощрительные призы. В основном денежные — либо доплату к окладу, либо премию в размере оклада. Тот, кто



*ПАО «Транснефть» — государственный монополист, который транспортирует около 93% всей российской нефти. И хотя от цен на «черное золото» ее тарифы не зависят, сотрудники понимают, чем грозит падение цен на нефть на международной бирже.*

ванной и обсуждает мимоходом какие-то вопросы. Ее знают, кажется, все на предприятии: от генерального директора до водителя корпоративного автобуса. Какие только вопросы она не решала! От дисциплинарных взысканий до места для парковки. Недавно через краевой суд добилась отмены решения районного суда, восстановившего на работе бывшего предпрофкома КРУМН АО «Черномортранснефть» **Константина Соркопуда**. Дело в том, что в коллективе уверены: его цель — не столько восстановиться на работе, сколько получить деньги за якобы вынужденное отсутствие (хотя он сам сложил с себя полномочия на отчетно-выборной конференции). И деньги немалые — около 3 млн рублей.

Вообще профкому «Черномортранснефти» есть чем похвастаться. Петлеванная просто рассказывала об основных положениях коллективного договора, а у меня крутилась в голове одна мысль: «Чтоб я так жил!» Например, каждому работнику, а также члену его семьи раз в два года компенсируется стоимость самостоятельно приобретенной путевки (неважно куда) в размере 26 500 рублей на человека! И если отправиться отдыхать семьей вчетвером, то получишь 120 тысяч рублей компенсации! Можно поехать в санаторий в Сочи или в Геленджике. Там вообще 100-процентная компенсация, да еще и 50% стоимости дороги оплатят!

Кстати, только в АО «Черномортранснефть» по страховке (ДМС) предусмотрено санаторно-курортное лечение. То есть работники ездят в санатории за счет страховой компании. А ДМС есть у всех — это оплачивает компания. Болеть, будучи сотрудником «Черномортранснефти», вообще, если можно так сказать, неплохо. Потому что не надо ломать голову, где взять денег на дорогостоящее лечение. Компания проявляет себя действительно социально ответственной и своих в беде не бросает. Недавно одному работнику делали сложную операцию — меняли суставы в Германии. Это стоило око-

ло 2 млн рублей, и проходило так же по страховке.

— Если наш сотрудник попадает в больницу, мы тут же подключаемся, звоним нашей страховой компании, и его переводят в улучшенную палату, за его лечением постоянно наблюдает куратор, даже если сотрудник лечится на общих основаниях. Сразу подключается наша социальная служба. Я это знаю хорошо, у меня муж — начальник соцслужбы, и ему звонят до ночи, а то и ночью, если, не дай бог, что случилось. Наш сын на вопрос, чем занимаются его родители, отвечает: заботятся о людях, — смеется председатель профкома.

Администрация предприятия по своей инициативе организовала раз в год скрининги (массовые обследования) помимо медосмотров: приезжает бригада врачей в каждое подразделение и всех работников проверяет. В прошлом году — на онкомаркеры, в этом будут обследовать сердечно-сосудистую и желудочно-кишечную системы. Сам человек вряд ли сходит провериться, если ничего не болит. И некогда, и недешево это.

Благодаря скринингу в прошлом году были выявлены случаи онкологических заболеваний на ранних стадиях, администрация и профорганизация сразу же подключились — и организовали этим людям лечение.

Конечно, есть и ежегодная индексация зарплат, правда, не на фактический уровень инфляции, а на 5–7%. Но этот пункт колдоговора изменить очень сложно — он распространяется на все дочерние организации «Транснефти», а не только на «Черномортранснефть».

Зато есть 13-я зарплата, которая составляет пять-шесть окладов. Доплаты на свадьбы, юбилеи, по окладу к отпуску и ко Дню нефтяника. Премии к 8 Марта и 23 Февраля. А еще своя корпоративная пенсия, компенсация стоимости абонементов в спортклуб, бесплатные спортивные залы, где можно поиграть в футбол, волейбол, баскетбол. И многое другое.

**Юлия РЫЖЕНКОВА**

занял первое место, получает доплату в течение года. Участие в конкурсах помогает молодым работникам лучше влиться в коллектив, к тому же является толчком к карьерному росту. Например, молодой инженер 2-й категории, проработав 1–3 года, может стать ведущим инженером.

Для «ветеранов» эти конкурсы тоже полезны. У них уже «замыливается» взгляд, а у молодежи взгляд свежий, и она приносит новые идеи.

## **ПРОФСОЮЗНАЯ ГОРДОСТЬ**

Пробегав целый день по станции, мы идем в корпоративную столовую. Съесть весь комплексный обед мы оказались не в состоянии — слишком много всего! Салат, суп харчо, второе, компот и особенно булочки — все очень вкусное. Для работников такой обед стоит 150 рублей, остальное компенсирует компания. Если нужно выехать на трубу для работ, которые делятся дольше 24 часов, то там быстро строят городок. В нем обязательно есть вагон-столовая, вагон-сауна, чтобы люди могли после работы помыться, обязательно сушильная комната для просушки спецодежды, конечно, туалет, место для курения и прочее.

Тем временем очередной работник здоровается с председателем объединенной первички Натальей Петле-

**ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ**





# Турецкое противостояние

**В борьбе за права работников профсоюзы страны сталкиваются с репрессиями, терроризмом и смертью**

Турецкая поговорка гласит: «Кто желает покоя, тот должен быть глухим, слепым и немым». Покой Турции только снится. Каждая социальная вспышка моментально сказывается на жизни трудящихся, и невидящими и неслышащими невозможно даже притворяться. Череда внутривнутриполитических конфликтов последних лет раскачивает хрупкое равновесие в социально-трудовой сфере государства и будоражит международную профсоюзную общественность.



## СПРАВКА

### Профсоюзы против путча, а власть против профсоюзов

После неудавшегося путча 15–16 июля 2016 года правительство Эрдогана устроило в Турции массовые «зачистки». По сообщениям РИА «Новости» и Русской службы ВВС, были сняты с должностей почти 3000 судей, 250 сотрудников Министерства спорта, 30 губернаторов, более 10 тыс. полицейских, более сотни военных, 196 сотрудников Министерства связи, 492 чиновника из Управления по делам религии. Была приостановлена работа 626 учебных заведений, уволены 15 тыс. учителей, полторы тысячи деканов, ректоры четырех университетов. Закрыто более 1200 фондов и благотворительных организаций, 15 университетов, 35 медицинских учреждений, 19 профсоюзов. В общей сложности работу потеряли более 76 тыс. человек.

Глобальные профсоюзы выступили с осуждением и путча, и наказаний за него. «Под надуманным предлогом борьбы с пособниками путчистов режим Р. Эрдогана начал масштабную «чистку» с целью подавления общественной оппозиции авторитаризму и исламизации Турции», — считает международная комиссия Центрального совета профсоюза «Университетская солидарность».

После неудавшегося военного переворота в июле 2016 года репрессии со стороны президента Эрдогана обрушились не только на армию, полицию и отдельных чиновников, но и на сферу образования, СМИ, а также профсоюзы.

Международные объединения профсоюзов осудили попытку путча как фактор, спровоцировавший правительство усилить наступление на права и свободы граждан. Что же касается профдвижения Турции, то оно пребывает меж двух огней, пытаясь противостоять одновременно вызовам экономического кризиса и политическим нападениям властей.

## НАЧАЛО

Считается, что провозвестником профсоюзного движения в Турции были массовые, организованные





Фото: AP / ТАСС

## Акции протеста турецких профсоюзов

### Всеобщая забастовка в поддержку работников табачной фабрики, 2010 г.

В январе 2010 года работники табачной компании «Текел» вышли на забастовку против намерения новых владельцев приватизированного предприятия сократить 12 тыс. рабочих мест. Инициатором акции выступил профсоюз рабочих, занятых в производстве продовольственных и табачных изделий «Тек Гида-Иш», входящий в состав Международного союза пищевиков (IUF). Протест вызвал общественный резонанс. Событие приобрело широко политический размах: бастующие и их сторонники провели демонстрацию перед штаб-квартирой правящей партии в Анкаре, устроив сидячую забастовку. Полиция применила против людей водометы и слезоточивый газ. Турецкая полиция известна своей строгостью, даже жестокостью. Многие демонстранты были избиты, некоторые госпитализированы. Профсоюзных представителей арестовали, проходили судебные процессы.

4 февраля был объявлен днем всеобщей забастовки — поддержать борьбу рабочих «Текел» вышли десятки тысяч граждан. Реджеп Эрдоган, тогда еще премьер-министр, назвал забастовку «идеологической и незаконной», а председатель турецкой конфедерации профсоюзов **Мустафа Кулми**, имея в виду проявленную солидарность, заявил: «Забастовка была успешной, несмотря на нажим и угрозы властей, бюрократов и нанимателей».

IUF выступил с призывом к профактивистам всего мира выразить протест против попыток властей Турции криминализировать профдвижение: «Трудовое законодательство страны и без того серьезно ограничивает право на объединение и ведение коллективных переговоров. Если мы позволим суду утвердить эти обвинения, это станет серьезным ударом по борьбе турецких профсоюзов и международной кампании за приведение юридической системы страны в соответствие с основополагающими конвенциями МОТ».

Задержанных профсоюзных лидеров позже все-таки освободили, однако история не закончилась: турецкие власти на протяжении всех этих лет находят поводы для арестов и судебных процессов над профактивистами.

### По курдскому «следу» — без суда и следствия, 2012 г.

2012 год тоже оказался урожайным на аресты профсоюзных лидеров и активистов. Члены Конфедерации профсоюзов госслужащих (KESK) провели забастовку и демонстрацию в Анкаре против антидемократического закона о профсоюзах и ущемляющих права работников поправок к закону об образовании.

Акция протеста закончилась столкновениями, двое демонстрантов были серьезно ранены полицией. Около сотни активистов профсоюза были арестованы и обвинены в терроризме, многие из них провели несколько месяцев в тюрьме без суда и следствия. Многим арестованным вменялось в вину, что они являются членами или оказывают поддержку Союзу курдских общин, который официально признан в стране незаконной политической организацией. Только за три года по этому обвинению было арестовано более 4000 человек. Так многовековой курдский вопрос тоже сказался на правительственных репрессиях против профсоюзов.

Надо отметить, что KESK — организация, выступающая против любых проявлений национализма и расизма, с момента своего создания в 1995 году постоянно подвергалась преследованию со стороны всех правительств, находившихся у власти. KESK преследуема и нынешним правительством Партии справедливости и развития. Причина в том, что профсоюз занимает активные, боевые позиции в обществе, как утверждает на сайте Глобального университета труда.

*«Нет бюджету бедности, безработицы и войны» — с таким лозунгом вышли профсоюзы Турции на марш в Анкаре в декабре 2014 года.*

выступления крестьян в 30-е годы XIX века. Эти протесты жестко подавлялись властями Османской империи, ибо неповиновение господам было так же преступно, как измена родине, и каралось смертью.

В конце позапрошлого века создавались организации, которые ставили себе целью оказание помощи и элементарной поддержки рабочим. Однако первые настоящие профсоюзы появились только после Младотурецкой революции 1908 года. Волна демократизации, хотя и короткая, тем не менее вместе с возвращением Конституции (принятой в 1876 году султа-



ном **Абдул-Хамидом II** под нажимом прогрессивных сил, но быстро утратившей свое фактическое действие) принесла стране возможность создания профессиональных объединений трудящихся. Причем в отличие от Конституции, которая вскоре опять была благополучно забыта, профдвижение уже не сдало своих позиций.

Дальнейшие шаги истории естественно способствовали развитию профсоюзов: провозглашение Турецкой Республики в 1923 году, развитие промышленности, увеличение количества рабочих, занятых на производстве...

В 1936 году в Турции был принят первый Трудовой кодекс. В 1945-м — учреждено Министерство труда, а через два года принят закон «О профсоюзах рабочих и работодателей и профсоюзных объединениях». Эту дату — 1947 год — принято считать официальной точкой отсчета для истории турецких профсоюзов.

В 1963 году вступили в действие законы «О профсоюзах» и «О коллективных трудовых договорах, забастовках и локаутах». Эти нормативные акты впервые признали за профсоюзами права на заключение коллективных договоров и проведение забастовок.

## ЖИЗНЬ В ПЕРЕВОРОТАХ

После военного переворота 1980 года (уже третьего в истории молодой республики!) позиции рабочего класса основательно пошатнулись. Хунта, пришедшая к власти, подвергла арестам сотни тысяч граждан, приговорила к смертной казни больше пятисот человек. Всего в «черных списках» оказались 1,68 млн человек. Ну а в первую очередь новые хозяева поспешили выкорчевать «корень зла»: вместе с упразднением правительства, роспуском парламента и приостановкой действия

*Апрель 2015 года. Тысячи гражданских служащих и профактивистов протестуют против ужесточения трудового законодательства и экономической политики правительства.*

Конституции были запрещены все политические партии и профсоюзы. Под запретом оказались 23 677 общественных объединений, прежде всего коммунистические, левоцентристские и курдские организации.

Через три года после военного переворота были приняты новые законы «О профсоюзах» и «О коллективных трудовых договорах, забастовках и локаутах». С незначительными поправками они продолжали действовать до 2012 года, когда был представлен закон о профсоюзах и коллективных договорах — новый, но все еще очень далекий от стандартов МОТ. Это значит, что современные турецкие профсоюзы и работники до сих пор весьма ограничены в правах.

Профсоюз, который хочет подписать коллективный договор на уровне предприятия, должен объединять по меньшей мере 50% работников на предприятии и не менее 1% работников данной отрасли.

По закону, работодатели могут с легкостью подать в местный суд иск, утверждая, что профсоюз не имеет необходимой численности, чтобы быть стороной в переговорах. Судебные процессы занимают годы, и это обычная практика для турецких работодателей, чтобы избавиться от профсоюза на предприятии или хотя бы остановить коллективные переговоры.

А о забастовках закон, например, говорит: «Забастовка или локаут, объявленные или начатые, могут быть приостановлены на 60 дней по решению Совета министров, если они ставят под угрозу здоровье людей или национальную безопасность». Ну а что может Совет министров счесть угрожающим и что будет через 60 дней — одному Аллаху известно.

В то же время затянувшийся вопрос о вступлении Турции в Европейский союз подразумевает работу по приближению турецких законов к нормам ЕС. Это значит, что законы должны быть как минимум более демократичными. И такая работа активно

## Акции протеста турецких профсоюзов

### Великое противостояние на площади Таксим, 2013 г.

В конце мая 2013 года несколько сот активных граждан вышли на площадь Таксим в центре Стамбула, чтобы выразить несогласие с вырубкой деревьев в местном парке Гези. Люди расставили палатки, чтобы физически не дать бульдозерам сравнять парк с землей.

Полиция применила слезоточивый газ и сожгла палатки демонстрантов. Это послужило толчком к волне негодования — не столько из-за вырубки зеленого островка, сколько из-за политики государства в целом, его авторитарных и исламистских позиций. Несколько недель акции протеста бушевали по всей стране. Люди сооружали баррикады и выдвигали антиправительственные лозунги, а власти вновь отвечали водометами и слезоточивым газом. Потом в ход пошли бутылки с зажигательной смесью и камни с одной стороны и резиновые пули — с другой. Результат — раненые и несколько погибших от полученных травм.

По официальным данным турецкого МВД, только 31 мая и 1 июня в 48 провинциях по всей стране состоялось более 90 демонстраций, закончившихся арестами свыше тысячи человек. На 2 июня говорилось уже о более 200 демонстраций в 97 городах...

Премьер-министр Эрдоган сначала отказывался уступить и упорствовал даже в формальном поводе противостояния, не желая отменить планы относительно пресловутого парка. «Если у вас будет 20 человек — мы соберем 100 тысяч, если вы соберете 100 тысяч — мы соберем миллион», — приводят слова Эрдогана англоязычные СМИ.

Спустя месяц с лишним турецкий административный суд все же аннулировал постановление правительства о застройке зеленой зоны. Но затем региональный административный суд Стамбула удовлетворил апелляцию Министерства культуры и туризма Турции — опять разрешил вырубку деревьев под строительство торгового центра.

Протесты продолжились. Примечательно, что в выступлении против правительства объединились и враждующие болельщики футбольных команд-соперниц, и курды с турками — случай совершенно нетипичный, но тем более символичный.

Спор ведь, собственно, не из-за клочка земли — а принципиальный, идеологический. Площадь Таксим для турецкого левого и профсоюзного движения имеет историческое значение. Здесь 1 мая 1977 года мирная полумиллионная демонстрация была встречена военизированными группировками. Столкновение стоило жизни 42 гражданам, ранены были сотни.

Построить торговый центр на этом месте — неуважение к памяти погибших и чувствам живых. Неудивительно, что профсоюзы не могли остаться в стороне от этих поистине всенародных протестов.



Фото: Андрей Стенни / РИА Новости



Фото: Enrico Mattia del Punta / Newzulu / ТАСС

проводилась. Чем она закончится — особенно учитывая, что после последнего июльского переворота взаимное желание ЕС и Турции к соединению, мягко говоря, ослабло, — неясно.

## ТУРЦИЯ СЕГОДНЯ

В Турции высокий уровень безработицы. По сведениям СМИ, которые ссылаются на турецкий Институт статистики TÜİK, на сегодня в стране около 6 млн безработных при численно-

сти населения 78,741 млн человек (на начало 2016 года). А безработных в возрасте 15–24 года — 19,2%, иначе говоря, каждый пятый молодой человек.

Как следствие — велика доля неформальной занятости. По данным TÜİK, из более 26 млн работающих более 8 млн трудятся нелегально. Большинство из них — женщины: нелегально работает практически каждая вторая.

Люди соглашаются на работу без оформления трудовых отношений не от хорошей жизни. Их толкает к этому не только безработица, но и зависимость от кредитов. Банковские реформы начала нулевых в Турции облегчили доступ к потребительским кредитам, а кредитные карточки стали одной из главных форм платежа. Учитывая же нерегулярную зарплату и вообще нестабильность доходов, работники часто обращаются к кредитам. Ассоциация банков Турции провела исследование и выяснила, что с конца 2015 года свыше 2 млн турецких граждан взяли банковские кредиты на приобретение жилья. С 2009 по 2015 год среднегодовая сумма жилищных займов выросла на 25% — до 148 млрд турецких лир. При этом суммы кредитов, за которыми чаще всего обращаются граждане Турции, возросли с 75 до 150 тыс. лир.

В Турции правительство играет решающую роль в сборе долгов, так как кредиты возвращаются нередко через конфискацию.

Одновременно с этой функцией государство выполняет и другую, «дарящую»: правительство правящей партии создало широкую сеть социального обеспечения, охватывающую

## СПРАВКА

### Кем быть в Турции

Средняя зарплата по стране в 2015 году составила (в пересчете) 1000 долларов в месяц. Женщинам в Турции платят на 15–18% меньше, чем мужчинам, занимающим аналогичную должность.

Ежемесячная средняя зарплата в долларах США:

- программист — 2500;
- инженер промышленного сектора — 2300;
- юрист — 2100;
- инженер-строитель — 1700;
- терапевт — 1600;
- полицейский — 1300;
- учитель средних классов — 1100;
- кассир в супермаркете — 800.

По сведениям портала [zarplatyinfo.ru](http://zarplatyinfo.ru)

Первомай-2016 в Стамбуле.  
До неудавшегося переворота  
и последовавшего за ним запрета  
на деятельность профсоюзов осталось  
меньше трех месяцев...

большую часть населения. Ну а если государство воспринимается не как гарант прав, а как благотворитель, то и отношение к своим правам и к возможной борьбе за них — соответствующее. Так что протестные выступления в Турции вызваны не столько ущемлением трудовых прав, сколько глубоко внутренним неприятием политики социального консерватизма, авторитаризма и исламизма правящей верхушки.

### «ЭРГЕНЕКОН» ПО ПРОФСОЮЗАМ

Так сложилось, что профсоюзы Турции — всегда в гуще социально-политических событий. Сторонники «левых» идей — они не в чести у властей, как у прежних, так и у нынешней, и любое социальное событие отзывается недовольством власти профсоюзами.

Несколько лет назад прогремело дело о тайной террористической организации «Эргенекон». В июне 2007 года в Стамбуле, в доме отставного офицера, были найдены ручные гранаты. Следствие заявило о неизвестной прежде националистической и террористической группировке «Эргенекон», которая была обвинена в подготовке государственного переворота. В течение нескольких лет правительство находило «след» «Эргенекона» повсюду, в том числе в профсоюзном движении. Два года спустя был арестован **Мустафа Озбек**, крупный профсоюзный лидер, глава одного из самых массовых турецких профсоюзов «Тюрк металл» и президент Международной евразийской федерации металлистов.

Представители турецких профсоюзов выступили в защиту коллеги, подчеркнув, что профсоюзы вообще не имеют ничего общего с организацией «Эргенекон».

У профсоюзов немало своих, профсоюзных причин, чтобы стать неугодными правительству.

**Ирина СЕРЕДКИНА**

## Акции протеста турецких профсоюзов

### Война за мир, 2015 г.

10 октября 2015 года турецкие профсоюзные конфедерации KESK и DISK, встревоженные войной в Сирии и связанной с ней серией терактов, совершенных исламистами, организовали в Анкаре марш «За труд, мир и демократию!».

Во время марша были взорваны две бомбы. В результате этого самого крупного в современной истории Турции теракта были убиты 103 человека.

### Протест за протестом, 2016 г.

В феврале 2016 года автопроизводитель Renault отменил профсоюзные выборы и уволил работников своего завода в г. Бурса. Профсоюзная организация Birleşik Metal-İş, входящая в состав глобального профсоюза IndustriAll, в знак протеста приостановила производство и организовала мирную демонстрацию для защиты своих членов. В ответ компания вызвала полицию, которая применила насилие, — обычная практика турецких работодателей (как и власти) для решения проблем с работниками...

Летом 2016 года турецкий парламент принялся за обсуждение предложенного правительством законопроекта, который дает право частным агентствам занятости нанимать работников в ряде отраслей.

Законопроект предусматривает возможность компаний при особых обстоятельствах использовать заемных работников в определенном процентном соотношении к общей численности персонала. Турецкие профсоюзы обеспокоены, что новый закон, разрешив широкое использование нестандартных форм занятости, повлечет за собой огромный сдвиг на рынке труда — от постоянной занятости к краткосрочным контрактам.

Это значит, что профсоюзам Турции предстоит вновь отстаивать права трудящихся в борьбе. Причем, судя по практике, в самой жесткой форме. Покой им даже и не снится.

*«Мы за мир и против войны» — митинг турецких профсоюзов против введения комендантского часа и продолжающихся операций против курдских повстанцев на юго-востоке страны. Стамбул, декабрь 2015 года.*



Фото: Emrah Günel / AP / ТАСС

# Алтайский край

**К юго-востоку от Западной Сибири на сотни километров раскинулся этот удивительный край. Его природа уникальна: горы и лесостепи, степи и тайга, разнообразный животный и растительный мир, залежи полезных ископаемых, месторождения минеральных вод... В этом номере «Профсоюзного журнала» мы представляем фоторепортаж об Алтайском крае.**



*Цвет этой реки меняется в зависимости от времени года, и даже зимой она не замерзает полностью. Катунь — самая крупная река в Алтайском крае, со множеством порогов, воронок, островов. Вода в реке даже в жаркий день остается холодной, что не удивительно, ведь она берет свое начало в ледниках на южных склонах Катунского хребта горы Белухи, высота которой более 4500 метров, и потом, извиваясь между ущельями, пересекает весь Алтай.*



Проект Алтайского коксохимического завода был утвержден в 1971 году, и уже в 1976-м «Коксохим» был объявлен Всесоюзной ударной комсомольской стройкой, которую курировал лично генсек ЦК КПСС Леонид Брежнев. Первый кокс на Алтайском заводе был получен 5 декабря 1981 года, в 0 часов 45 минут, и уже через несколько дней первая партия продукции была отправлена в Кузбасс. С тех пор прошло без малого 35 лет. Сейчас ОАО «Алтай-Кокс» — это один из крупнейших производителей кокса в стране, где ежегодно производится 4,4 млн тонн продукции. А для Алтайского края это самое крупное по количеству работников и по объемам производства промышленное предприятие.

На ОАО «Алтай-Кокс» действует первичная профорганизация Горно-металлургического профсоюза России. На фото слева — молодые профсоюзные активисты завода на региональном конкурсе агитбригад, организованном Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов.





Среди работников «Алтай-Кокса» немало трудовых династий. Одна из них — семья Кожевиных. На фото справа вверху — члены семьи Кожевиных на велопробеге, организованном руководством предприятия.

Одним из знаковых событий в Алтайском крае, безусловно, можно назвать международный молодежный управленческий форум «Алтай. Точки Роста». По задумке организаторов, он должен решить проблему дефицита управленческих кадров в различных сферах общества. Ежегодно в начале лета город-курорт Белокуриха собирает молодежь из разных стран. Здесь работают многочисленные образовательные площадки, а еще проходит Всероссийский конкурс авторских проектов, победители которого будут номинированы на премии президента РФ и Международный конкурс молодежных проектов. Профсоюзы не остаются в стороне. На фото справа — образовательная площадка «Профсоюзный лидер», «АТР-2015».





*Чудесна и разнообразна природа Алтайского края. Но особую таинственность пейзаж приобретает в конце дня. Говорят, закаты в Алтайском крае долгие, солнце плавно садится и на землю ложатся причудливые тени. И только сквозь листву проблескивают прощальные лучи уходящего дня.*

*Гора Церковка — одна из самых известных достопримечательностей города-курорта Белокуриха в Алтайском крае. Скала на ее вершине напоминает по форме купол православной церкви, и именно поэтому гора получила такое название. Каждый, кто поднимется на «купол», на высоту более 800 метров, будет вознагражден удивительным видом на окрестности Белокурихи.*

**Материалы подготовили:**

**Валерий Чернышев,**  
крановщик ЖДЦ, член профсоюза  
ППО ОАО «Алтай-Кокс»;  
**Надежда Балакина,** специалист  
профкома ОАО «Алтай-Кокс»,  
главный редактор  
«СОЮЗ-МЕТАЛЛ-АЛТАЙ»

# ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:



**184 000**

первичных  
профорганизаций

**80**

территориальных  
профобъединений

**46**

отраслевых  
профсоюзов



Юридическая  
консультация:

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

Справки по письмам:

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

Прием почты:

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

# МОСКОВСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

**объединяет:**

**1 158 992**

члена профсоюза

**4 458**

первичных  
профорганизаций

**41**

городскую профсоюзную  
организацию отраслевых  
профсоюзов

**11**

окружных советов

**Пресс-центр:**

**+7 (495) 690 76 92**



**Адрес:**

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

Тел.: +7(495) 690 82 62

e-mail: main@mtuf.ru

[www.mtuf.ru](http://www.mtuf.ru)