

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№6 (022)
2016

Макросхема унижения



Нежелание платить компенсации пострадавшим от вредных условий труда, экономия на работниках за счет субподряда и срочных контрактов, потогонная система и преследование любой попытки работников отстаивать свои права с помощью профсоюза... Международная конфедерация профсоюзов опубликовала доклад, посвященный злоупотреблениям в одной из крупнейших мировых корпораций.

стр. 34



Как дерут деньги

За последние годы в области труда появилось сразу несколько радикальных новаций, которые создали как минимум два больших рынка.

Первая новация — спецоценка условий труда (СОУТ). Кроме того, что работодатель получает возможность за счет стандартных процедур весьма серьезно сэкономить на выплатах работнику — прямых и косвенных, одновременно создан и рынок организаций, оказывающих услуги по проведению этих процедур. Результат: многомиллионный рынок по сокращению многомиллиардных выплат.

Другая новация — профстандарты и квалификации. На смену ЕТКС должны прийти новые, специально разработанные, современные стандарты для профессий, которые (нам говорили) сразу сделают специальности востребованными. Ну и, кроме того, подтвердить свою квалификацию работник сможет в специальных центрах. Как мы понимаем, тут сразу несколько моментов. И многомиллионная стоимость разработки профстандартов. И создание специальных центров для их подтверждения.

И если с выгодой работодателя при проведении спецоценки все ясно, то профстандарты, откровенно говоря, выглядят надуманно. Но, с другой стороны, на фоне измышления различных новых поборов с граждан, которые придумывает российский Минфин, было бы странно, если бы обошли стороной трудовые отношения. Денег с нас за приход на работу еще не берут. Но — тише, товарищи! Судя по всему, недалек тот день...

Александр ШЕРШУКОВ

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

«Профсоюзный журнал»
№ 6 (22), 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
Александр КЛЯШТОРИН, Павел ОСИПОВ,
Ирина СЕРЕДКИНА, Александр ЦВЕТКОВ —
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

ПЕРСОНА

С экстремальной отдачей

Интервью с зампредом ФНПР, ректором АТиСО,
заместителем координатора профсоюзной
стороны РТК, экономистом-кибернетиком
и учителем словесности в одном лице



стр. 4

РЕПОРТАЖ

В гостях у мирного атома

Корреспонденты «Профсоюзного журнала»
побывали на Курской атомной электростанции



стр. 10

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

Взлетная полоса

Председатель профсоюза работников
авиационной промышленности Алексей
Тихомиров ответил на вопросы «Профсоюзного
журнала»



стр. 24

ОБЩЕСТВО

Макросхема унижения

Международная конфедерация профсоюзов
изучила масштабы эксплуатации труда
в Samsung



стр. 34

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Радужная страна

Профсоюзы Южной Африки против расовой
и классовой дискриминации



стр. 40

МОЙ РЕГИОН

Калининградская область

История и современность самого западного
региона России



стр. 48



Жизнь в захлеб, с экстремальной отдачей

Интервью с зампредом ФНПР, ректором АТиСО, заместителем координатора профсоюзной стороны РТК, экономистом-кибернетиком и учителем словесности в одном лице

Карьеру этой женщины можно без преувеличения назвать блестящей. Хотя сама она уверяет, что никогда не стремилась к высоким должностям и регалиям. Просто «так получилось». На вопросы «Профсоюзного журнала» ответила заместитель председателя ФНПР, ректор АТиСО Нина КУЗЬМИНА.

НА ДРАЙВЕ

— Нина Николаевна, много лет вы являетесь заместителем координатора профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заместителем председателя ФНПР. Ваше назначение еще и ректором Академии труда и социальных отношений неожиданным не было?

— Было. Но не сразу. *(Смеется.)* В 2014 году я бросила курить, перестала на некоторое время адекватно оценивать действительность и не заметила, как все случилось.

Если серьезно, то у академии были очень большие проблемы. Набор падал, в том числе из-за сокращения числа выпускников школ. В 2013 году академия была признана неэффективной по показателям Минобрнауки и подлежала (вместе с теми филиалами, которые тоже не прошли мониторинг эффективности) внеплановой проверке Рособнадзора. Часть филиалов к этому времени уже была проверена, и в отношении них — вынесены предписания. Одно из предписаний было практически просрочено, в связи с чем в отношении академии следовали санкции: как минимум — запрет нового набора; как максимум — отзыв лицензии и запрет заниматься образовательной деятельностью в принципе.

Перед учредителем академии стоял вопрос, что с ней делать дальше. Были основания полагать, что академия не получит государственную аккредитацию. Просчитывались все возможные варианты. Вплоть до закрытия. Я считала, что у академии есть сильные стороны, которые можно было бы попытаться развить. Есть своя ниша, где у академии нет конкурентов. Просто академия из соображений ложно понятой конъюнктуры оторвалась от своих корней и ушла охотиться на чужую поляну, где ее почти затоптали.

— Готовить специалистов для бизнеса?

— Для бизнеса и власти. Мировая экономика... МВИ — программа подготовки менеджеров... Управление персоналом... Кто еще готовит таких специалистов? «Зубры»: РАНХиГС, МГИМО, Финансовая академия, МГУ, Высшая школа экономики... Но «фишка» нашей академии — не в этом. «Фишка» академии — в экономике ТРУДА, в статистике ТРУДА, в социологии ТРУДА, в нормировании труда, в охране труда, в трудовом праве, наконец. Она так и называется — Академия ТРУДА и СОЦИАЛЬНЫХ отношений. И славилась она всегда СВОИМИ научными школами, СВОЕЙ методологией, которая сообщала дополнительное профессиональное качество выпускникам. И выпускники ее были востребованы в том числе и

бизнесом, и властью. И академии нужно вспомнить, в чем ее самобытность.

Об этом я говорила, когда обсуждались перспективы академии. И, как говорят в отдельных кругах, за «базар» надо отвечать: через какое-то время Михаил Викторович Шмаков предложил мне самой реализовать позитивную программу в отношении академии. Я тогда спросила: можно ли там что-то испортить? Был ответ: нет...

— Бросились спасать вуз?

— Не совсем. Я тогда только что бросила курить, изнутри меня выжигало колоссальное количество энергии, которая откуда-то взялась и которую нужно было куда-нибудь направить.

Я считала и считаю, что академия может быстро восстановиться, выйти на новый уровень, возродив свои научные школы. А для этого использовать, в том числе, уникальную возможность постоянно работать на площадке РТК. Соединение фундаментальной науки с повседневной практикой решения конкретных, прикладных задач может быстро сообщить академии новое качество.

— Что удалось изменить за два года?

— Пока решаются исключительно утилитарные задачи, такие как приведение академии в соответствие требованиям Министерства образования. По итогам 2015 года вуз выполнил показатели мониторинга эффективности. Ака-

демия получила государственную аккредитацию на шесть лет, до мая 2022 года. Три филиала академии тоже аккредитованы. Оставшиеся филиалы — пока в процедуре аккредитации.

Количество желающих получить высшее образование будет расти. В сегменте среднего профессионального образования это уже заметно: в структуре академии есть колледж, где план по набору девятиклассников выполнен легко.

Если говорить о научных школах академии, многое, конечно, утрачено. Люди, которые основали эти школы, или ушли в мир иной, или являются уже сильно взрослыми. У нас в хорошем состоянии трудовое право и охрана труда. Все остальное — не очень. Экономика труда незаслуженно забыта. Молодые люди выбирают в основном модное с начала 90-х направление — управление персоналом. «Эйчар» — это же звучит «гордо», по-импортному! А что такое — экономист по труду? Неромантично как-то. Но можно и нужно через участие в научно-исследовательской работе воспитывать у молодых коллег вкус и к этой дисциплине.

О ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

— И все-таки, возвращаясь к началу нашей беседы, как вам удается совмещать и не возникает ли желания выбрать что-то одно?

— Как удается — не спрашивайте: не знаю.

— Психологи говорят, что человек, когда попадает в экстремальную ситуацию, способен мобилизовать все силы и возможности, о наличии которых в себе и не подозревал. Видимо, ваша ситуация сродни экстриму.

— Никуда не денешься, делать надо. Я вспоминаю студенческие годы, когда мне не хватало времени, чтобы нормально готовиться к занятиям... А потом родился сын. Академку я не брала, продолжала учиться, но вдруг все стала успевать. Мы, мамашки-студентки, тогда скооперировались, на лекции ходили по очереди. Одна пришла и пишет лекцию под копирку, на три-четыре копии. Потом следующая идет. И когда ты отвечаешь за себя и за своего товарища, ты

уже не отвлекаешься, у тебя абсолютная концентрация, и ты все успеваешь. А потом так получилось, что сын подрос, университет окончила, да еще с красным дипломом. У меня все мои четверки были получены до середины второго курса, пока я не была обременена семейными обязанностями.

Наверное, потому, что по знаку зодиака я Близнец! Не могу на чем-то одном сосредоточиться, мне нужны два дела сразу, иначе неинтересно, тесно. Да и отдых — это перемена занятия. Шутка. (Но как много правды говорится в шутку! Свифт.)

— **Вообще в профсоюзной среде очень мало людей, которые пришли работать в профсоюзы, уже имея за спиной хотя бы кандидатский минимум. А у вас оно все шло подряд. То есть приехала девочка из Оренбурга, поступила в МГУ, потом сразу же окончила аспирантуру, кандидат наук...**

— Девочка не приехала из Оренбурга. Она там родилась. В Оренбургской области. В МГУ поступила москвичка. Мой отец был начальником главка, потом директором фабрики. Матушка работала в Минтекстильпроме, в Минтруде... Я трудовик династический, так получается.

УЧИТЕЛЬ СЛОВЕСНОСТИ

— **В интернет-источниках написано, что трудовую деятельность вы начали в 1989 году, а потом идет информация сразу о 2000 году... Десяток лет оказался вне поля зрения. Я так понимаю, что вы занимались воспитанием детей?**

— Да, но если и занималась воспитанием детей, то тоже своеобразно. Я семь лет проработала в школе учителем русского языка и литературы и основ экономики. Учитель высшей квалификационной категории, дважды за это время прошедший горнило аттестации... Учителя поймут, о чем это...

— **Почему — в школе?**

— С ребенком хотелось побыть. Пока он был в младших классах, у меня получалось совмещать работу и подготовку уроков, потому что учительница была одна. Я каждый день ходила к ней, узнавала, что задано. Моему сыну, как и положено мальчику, никогда ничего не было задано, и «в

школе ничего такого не было». Это на его взгляд. Ну, подумаешь, изучали на уроке окружающего мира ерунду какую-нибудь, она же не имеет значения для судеб человечества! Когда он перешел в среднюю школу, стало понятно, что к каждому предметнику за заданиями бегать ежедневно я не смогу. А значит, мне нужно было во что бы то ни стало попасть в школу — кем угодно, хоть судомойкой.

Логичнее было бы преподавать математику, так как по специальности я экономист-кибернетик, математику знаю хорошо... Но в 90-е годы в школу пришли инженеры с закрывающихся предприятий. А словесников не хватало. Не хватало учителей русского языка и литературы и в школе сына. А через день — начинать учебный год. И директор школы рискнула. Взяла меня — ни больше ни меньше — учителем русского и литературы в десятых классах. И у меня получилось. Первый свой учебный год в школе заканчивала уже с четырьмя параллелями. Как словесник — два десятых, два одиннадцатых класса (выпуск!) и один восьмой. Так сложились обстоятельства. И еще основы экономики — в девятых классах.

— **Наверное, приходилось много готовиться, прочитывать, ведь для вас это было фактически новое образование?**

— Да, новая профессия, новое ремесло, которое я получила самостоятельно. Ночами в том числе. И квалификацию потом официально сертифицировала. В документе написано: учитель русского языка и литературы. Свою учительскую карьеру я закончила членом методического объединения округа, городской медальной комиссии и жюри всех школьных олимпиад. И еще года четыре меня разыскивали, приглашали на всякие олимпиады и конкурсы, хотя я уже была не в профессии.

МАГИЧЕСКИЕ БУКВЫ: ФНПР

— **А в 2000 году вы уже работали в профсоюзной структуре. Почему выбор пал именно на ФНПР?**

— Нужно было от русского языка и литературы вернуться в экономику. Я думала, что отстала от жизни и что все ушло далеко вперед. Мне посоветовали пойти в аппарат Федерации незави-



Биография

Кузьмина Нина Николаевна

В 1985 году окончила Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, экономический факультет.

В 1988 году закончила аспирантуру экономического факультета МГУ, кандидат экономических наук.

С 2000 года работает в Учреждении общественного объединения «Аппарат ФНПР»: специалист I категории, ведущий специалист отдела социально-трудовых отношений, заместитель заведующего, заведующий отделом по взаимодействию с Федеральным собранием Российской Федерации, секретарь ФНПР.

Является заместителем координатора стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов.

22 апреля 2009 года была избрана заместителем председателя ФНПР.

С 2014 года — ректор Академии труда и социальных отношений

Из официальных источников

симых профсоюзов России, потому что здесь не сухая теория и не переписывание из одних книг в другие для квазинаучных публикаций — здесь живые, конкретные задачи. Планировала, что иду работать в ФНПР ненадолго, только восстановить форму, а вышло по-другому...

— **Я так понимаю, что вы пришли работать в отдел социально-трудовых отношений.**

— Я пришла специалистом первой категории, должности ниже в аппарате ФНПР не было. И за штат. Кстати, выяснилось, что ничуть не отстала. Все как будто ждали, пока я вернусь, и никуда не уходили, топтались на месте и что-то даже забыли. (Это тоже шутка. Почти.)

Руководитель отдела социально-трудовых отношений **Галина Ивановна Стрела**, секретарь ФНПР, меня тут же запустила в дело. Она стала давать мне ответственные задания, такие, что моя соседка по кабинету говорила: «Ой, это не твой уровень, зачем ты это делаешь!» Ну, а мне было бы скучно сидеть просто так... Первое же поручение — подготовить обращение Генсовета ФНПР по тарифной политике. Подготовила. Принято без правок.

Четыре месяца спустя переводили в штат ведущим специалистом. А мне

в другом месте предложили новую работу и за другие деньги. И я бы, наверное, ушла, но...

Я не раз собиралась кардинально менять свою жизнь, и всякий раз обстоятельства препятствовали этому. Просто мистика какая-то! Обязательно происходило что-то экстраординарное с моими близкими. Что меня резко осаживало...

Я помню дату — 19 января 2007 года, когда зарок дала: своей волей больше не помышлять отсюда уходить. Теперь пускай или выгоняют, или выносят.

— **Вот вы говорите, что вас звали на другую работу. Если не секрет, куда?**

— И в науку, и в бизнес, и во власть. Помню, на защите своей кандидатской диссертации я получила четыре приглашения на работу! А потом так и повелось: меня всегда куда-нибудь звали.

— **А почему вам хотелось уйти?**

— Понимаете... В школе было очень интересно. Интересно получать новую профессию. Моей работой было читать высокую литературу. Я общалась с людьми, которым было интересно то же, что и мне. У них глаза горели! Мы там все горели! И вдруг я прихожу из круга людей, у которых все впереди, в среду

довольно взрослых людей — с тусклым взглядом, с бытовыми разговорами.

На второй же день хотела забрать свою трудовую книжку.

Но утром того дня пришла весть, что человек, который пригласил меня в аппарат ФНПР, тогдашний зампред ФНПР **Евгений Николаевич Осинкин**, скоропостижно умер... Забирать трудовую книжку в этот момент считала неправильным.

В 2002 года мне предложили другую должность в аппарате ФНПР — начальника отдела по взаимодействию с Федеральным собранием. Как говорится, давно «не занималась русским и литературой», не делала резких поворотов! С проблем социально-трудовых отношений, экономической аналитики, уйти на поляну лоббистскую — взаимодействие с парламентом, общественными движениями, партиями... Собственно, почему я это сделала? Мне очень хотелось отдельный кабинет, чтобы уйти от скучных разговоров ни о чем. Я много времени тратила, чтоб добраться на работу... И для чего? Участвовать в бабьих посиделках? Для этого ехать далеко не надо было — это можно делать у подъезда.

Новое дело у меня тоже получилось. Когда в марте 2007 года вернулась



опять к социально-трудовым отношениям и социальному партнерству — секретарем ФНПР, те, кто знал меня по работе с парламентом и партиями, были удивлены таким решением.

Как-то я советовалась с мужем относительно нового поворота. Он ответил: «Получится или не получится? Могу сказать только, что это ты еще не делала...»

В ПЕРИОД ДОЛГОВРЕМЕННОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

— Вы помните первое заседание РТК с вашим участием? Какие ощущения, впечатления?

— Помню. У меня было два, скажем так, прихода на площадку РТК. Впервые на заседании РТК я оказалась в 2000 году. Тогда координатором комиссии была **Матвиенко Валентина Ивановна**. Помню на трибуне Овального зала Белого дома тогдашнего министра образования **Филиппова Владимира Михайловича**. **Греф** в то время был еще в Центре стратегических разработок, а **Дворкович** — сотрудником Минэкономразвития и торговли.

Обсуждалась концепция нашего среднесрочного развития, так называемая концепция Грефа. Та, в которой фактически явочным порядком был объявлен отход от канонов и принци-

пов социального государства и переход к государству субсидиарному. Ну и, конечно, обсуждались наши вечные ценности: нам и тогда, как и сейчас, доказывали, что нельзя резко повышать минимальный размер оплаты труда...

— Если оценивать реакцию социальных партнеров на профсоюзные предложения, да и тактику самих профсоюзов — большие ли изменения произошли за последние 16 лет?

— Могу судить не только по своему личному опыту, но и по более ранним стенограммам... В девяностых — начале нулевых со стороны профсоюзов звучали чаще призывы, лозунги. Сейчас от стороны профсоюзов идут жесткие и обоснованные фактами аргументы. А место профсоюзных лозунгов заняли мантры Минфина и Минэкономки. Причем мантры у них одни и те же, и много лет назад, и сейчас, тогда как работодатели и профсоюзы уже давно говорят на языке аргументов и фактов.

— Есть ли отличия между нынешним экономическим кризисом и кризисом 2008 года?

— По моему глубокому убеждению, это не совсем кризис, если мы имеем в виду кризис как фазу экономического цикла. Это, если угодно, рождение

нового мира. Это, если угодно, научно-техническая революция, переход на новый технологический уровень. В 2008 году процесс начался, и были иллюзии, что вот сейчас немножко отбушует — и все будет опять по-прежнему. Это период долговременной турбулентности, он не завершится тем, что мы будем жить когда-нибудь как раньше. И завершится он не только новой экономикой, но и новой политической картой мира.

Самое неприятное в ситуации рождения нового мира — то, что никогда раньше это не происходило без большой горячей войны. До сих пор, когда в истории человечества начинался переход на качественно иной уровень технологического развития, это всегда сопровождалось большими политическими потрясениями, в которых Россия была непосредственным участником. И Первая, и Вторая мировые войны, и революции — подобные события обязательно сопровождали эту трансформацию...

— Интересное мнение. Тогда вопрос: если это переход, то к чему?

— Сложно сказать. В литературе это называется по-разному: экономика знаний, постиндустриальная экономика, инновационная экономика. К сожалению, Россия не бу-



На заседании Генерального совета ФНПР, состоявшемся в Академии труда и социальных отношений в октябре 2015 года.
На фото слева — в президиуме Генсовета ФНПР перед началом заседания, май 2013 года.

дет на передовых рубежах в этой новой экономике. Почему? Не случайно как одна из характеристик этой экономики используется термин «постиндустриальная экономика». То есть — после индустриальной, на месте развитой индустриальной, но не вместо нее. Поэтому послефеодальная — это еще к нам, а вот постиндустриальная — вряд ли. Должно случиться какое-то чудо, чтобы нам удалось оказаться в авангарде процесса.

— А профсоюзам в этом новом мире есть место?

— Российские профсоюзы всегда брали на себя функцию спасения, укрепления страны. Что случилось в самом начале их становления? Революция и гражданская война. Что профсоюзы делали? Они налаживали быт и жизнь людей в разрушенной стране. Это же делали профсоюзы во время и после Великой Отечественной войны. Никакой другой до такой степени мощной и развитой структуры гражданского общества в стране нет и не будет. Никакая другая структура не сможет справиться с задачами такого масштаба. Но я все-таки надеюсь на то, что мудрости нашего политического руководства хватит для того, чтобы наша страна осталась в

стороне от масштабных внешнеполитических конфликтов.

Что касается судеб профсоюзного движения в условиях нового мира, то это вопрос дискуссионный: место профсоюзов в новой экономике, контуры которой просматриваются пока слабо, тоже нельзя охарактеризовать со всей точностью, хотя оно там определенно есть.

НАДО, ЧТОБЫ БЫЛО ИНТЕРЕСНО ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС

— Вот если бы на данном этапе вам предложили перейти на работу в какую-либо компанию или в министерство, вы бы согласились?

— Предлагали, и не раз. Ответ: нет. Профессиональный крест экономиста — говорить власти правду. То есть посмотрел, посчитал, проанализировал, сделал выводы — сказал. Сказал правду, твою правду, ту, что следует из твоего анализа, из твоих расчетов. Если находишься внутри власти, то нередко приходится решать задачи, подгоняя решение под готовый ответ. И тогда экономист (как специалист, как профессионал) кончается.

— То есть в профсоюзах работать интересней?

— Конечно. Здесь есть свобода творчества. Мне никто пальчиком не погрозит, не скажет: ты перерешай, у тебя задачка решена неправильно, вот тебе ответ, подгони решение. Нет такого.

— Есть еще какая-то стезя, направление, в котором вам бы хотелось построить карьеру, добиться самореализации?

— Я карьеру никогда не делала. Мы с ней, с карьерой, живем, не трогая друг друга: она меня, я ее. Я всегда (как вот сейчас сижу с вами: пью кофе, ем шоколадку, разговариваю) решала какие-то задачки — а ко мне подходили, постукивали по плечу и говорили: пересядь, пожалуйста, сюда. Я пересаживалась. Там были другие, но тоже задачки, которые надо было решать. И на всех рабочих местах оставалась одной и той же, как мне кажется.

Жизнь слишком короткая, и я не могу себе позволить что-то делать без удовольствия здесь, сегодня и сейчас. У меня осталось очень мало времени. Поэтому все, чем я занимаюсь, мне интересно. И для рутинной работы я могу придумать такую оболочку, чтобы делать ее было в кайф.

**Вопросы задавала
Наталья КОЧЕМИНА**

Позитивная энергетика Курской АЭС

«Профсоюзный журнал» побывал в гостях у мирного атома

Когда речь заходит об атомной энергетике, у людей обычно возникают смешанные чувства. На одной чаше весов — передовой край науки, самые эффективные технологии, надежды на будущие прорывы. На другой — так и не затянувшаяся рана Чернобыля и недавний опыт Фукусимы. «Профсоюзный журнал» разобрался, как работает Курская атомная электростанция, чем живет ее четырехтысячный коллектив и профком.





ПРОГУЛКА НАД РЕАКТОРОМ

Так же как театр неминуемо начинается с вешалки, посещению любого крупного производства предшествует ликбез по технике безопасности. Курская атомная станция не просто подтверждает это правило, а выводит его на новый уровень. Специалисты по охране труда демонстрируют гостям АЭС целый фильм, поясняющий, что можно делать при посещении объектов, а что — строго воспрещено. Будь ты хоть трижды журналист, звезда или депутат, изволь соблюдать правила. В атомной энергетике порядок должен быть везде, в каждой мелочи. Это подтверждается и при доскональной проверке документов на проходной, и при выдаче спецодежды. Пока группа экскурсантов не надела все необходимое снаряжение, не подтянула ремешки касок, не подготовила индивидуальные дозиметры и не прошла радиационный контроль, никого во внутреннюю зону, так называемую

зону контролируемого доступа, не допускают. Зато как подготовились — добро пожаловать.

Первый объект — машинный зал. Здесь сразу понимаешь, для чего среди выданных средств индивидуальной защиты (или просто СИЗ) присутствуют беруши: гул такой, что услышать голос соседа удается с большим трудом. Еще бы! Здесь, в машинном зале протяженностью 800 м, расположены турбины, обслуживающие все четыре энергоблока Курской АЭС. Каждый энергоблок оснащен двумя турбинами К-500-65/3000-2 с генераторами ТВВ-500-2 мощностью по 500 МВт. Генераторы трехфазные, с водяным и водородным охлаждением.

О главных особенностях работы Курской АЭС рассказывают в музее предприятия. Если основательно упростить процесс производства энергии, он выглядит следующим образом: пар, подаваемый на турбины, образуется непосредственно в реакторе при кипении проходящей через него максимально очищенной воды.

Вода циркулирует по замкнутому контуру. Для охлаждения отработавшего пара в конденсаторах турбин используется водоем-охладитель, его площадь 21,5 кв. км. Подробнее о нем — чуть позже. А пока продолжим экскурсию по АЭС.

Сердце Курской атомной электростанции (впрочем, как и любой другой) — реактор. В данном случае это РБМК, реактор большой мощности канальный. Само сердце «бьется» в бетонной шахте сечением 21 x 21 м и глубиной 25 м. В этой шахте размещается активная зона — кладка из графитовых «кирпичей». Каждый такой кирпичик — брусок графита высотой 20–60 см, с основанием 25 x 25 см. В каждом блоке имеются цилиндрические отверстия, в которые устанавливаются технологические каналы, системы управления и защиты и прочие нужные вещи. Блоки собраны в 2488 колонн, из них в 1661 устанавливаются топливные каналы. Вся эта графитовая кладка с каналами образует цилиндр высотой 7 м и



Вот такой «богатырский» навигационный камень установлен в непосредственной близости от Курской АЭС.

На фото слева: работников и гостей АЭС приветствует академик Игорь Курчатов словами: «Дело строительства и освоения атомных электростанций — всенародное дело».

диаметром 11 м, окруженный верхней и нижней стальными защитными плитами.

В реакторном зале расположен так называемый «пятак», выглядящий как детская мозаика или игра «Эрудит»: весь пол испещрен яркими квадратами. Но такая аналогия приходит в голову, только если забыть, какая сила таится под полом. На самом же деле каждый цвет обозначает определенные коммуникации, обслуживающие ядерный реактор. Красный — привода аварийной защиты, глушащие реактор в случае нештатной ситуации. Желтый, синий и зеленый — регулировка реактора по различным параметрам. Ну а серый — это собственно технологические каналы, в них загружены кассеты, содержащие уран-235, которые постепенно «кормят» реактор, обеспечивая большую часть электроэнергии для нескольких регионов России. Доля Курской АЭС в установленной (суммарной) мощности всех электростанций Черноземья превышает 50%.

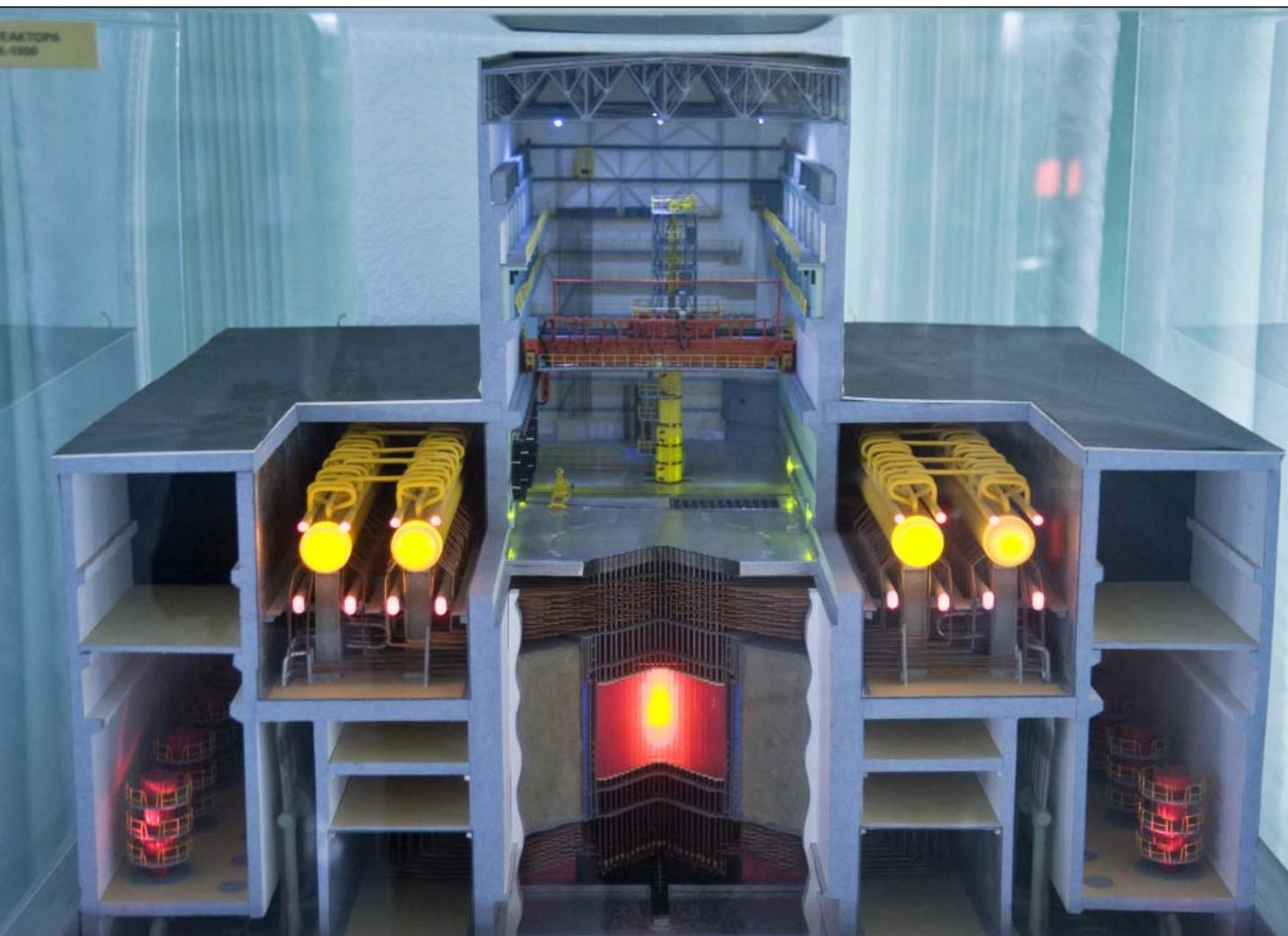
Над «пятак» реактора возвышается разгрузочно-загрузочная машина, предназначенная для перегрузки ядерного топлива на работающем или остановленном реакторе. Как пояснили специалисты АЭС, в сутки заменяют одну-две топливные кассеты. Рядом — специальный бассейн выдержки, куда отработавшее ядерное топливо отправляется «отдохнуть» на три — пять лет, а после его направляют на переработку.

Особое внимание, естественно, уделяется экологии и безопасности. Как рассказал начальник отдела охраны окружающей среды **Алексей Трубников**, с начала строительства и на протяжении всего периода эксплуатации уровень радиации в зоне наблюдения Курской АЭС ни разу не превышал значения природного фона.

Радиационная обстановка в регионе расположения КуАЭС постоянно отслеживается автоматизированной системой контроля (АСКРО), включающей 29 постов, сообщил Трубников. И отметил, что только в 2015 году Кур-

ской АЭС выполнено природоохранных мероприятий на сумму 21,847 млн рублей. Кстати, с данными системы АСКРО любой желающий может ознакомиться в режиме онлайн на сайте www.russianatom.ru. Это касается не только Курской АЭС, но и всех атомных станций на территории страны.

Теперь самое время вернуться к водоему-охладителю. Вода из него используется для охлаждения конденсаторов турбин АЭС и прочего вспомогательного оборудования. Так что само водохранилище значительно теплее окружающей среды. Туман над ним присутствует даже в теплые дни, не говоря уж об утре и вечере. В теплой водиче охотно плодятся всякие водоросли, которые при недосмотре могут забить подводные коммуникации АЭС. Для борьбы с этим злом на предприятии работает гидротехнический цех, богатству которого позавидует любое рыбное хозяйство, промысляющее коммерческой ловлей. Дело в том, что для биологической очистки воды здесь разводят различ-



Энергоблок с реактором в разрезе. На макете можно наблюдать процесс загрузки и разгрузки топлива.

На фото слева: ядерное топливо — таблетки оксида урана.

На фото справа: реактор большой мощности канальный — сердце Курской атомной электростанции. Каждый цвет отображает определенный вид коммуникаций, обслуживающих ядерный реактор.

ные породы рыб, которые самым что ни на есть естественным путем борются с водорослями и ракушками: сазан, черные и белые амуры и даже японские карпы кои. Вес отдельных рыб достигает нескольких десятков (!) килограммов.

Облюбовали водную гладь и любители активного отдыха. В городе Курчатове, расположенном на берегу водоема-охладителя Курской АЭС, есть клуб виндсерфинга, и его участники с большим удовольствием выходят погонять на досках с парусом.



ИСТОРИЯ БЕЗ ВЗРЫВА

На одной из центральных площадей города Курчатова стоит памятник **Тому Николаеву**. И сама площадь носит его фамилию, что неудивительно: будучи первым главным инженером Курской АЭС, Николаев вполне может считаться и одним из основателей города. Ведь именно благодаря АЭС появился этот город, ныне насчитывающий более 40 тысяч жителей. Николаев сыграл выдающуюся роль в проектировании, курировании строительно-монтажных работ и наладке установок Курской АЭС, в создании профессионального коллектива атомщиков. Тому Петровичу вместе с соратниками принадлежит заслуга формирования у персонала культуры безопасности в то время, когда это понятие еще не было введено в нормативный оборот мировой атомной энергетики. И атом вокруг Курской АЭС всегда был и остается по-настоящему мирным.

Именно мирному атому посвящен еще один памятник в городе. Образ легендарного Прометея символизирует применение атомной энергии в мирных целях. Вспомним легенду: Прометей подарил людям огонь и тем самым спас жизнь на Земле, но навлек на себя гнев Зевса и был обречен на вечные муки. Как образно рассудили авторы памятника, атом должен нести людям не разрушение и гибель, а мир, свет и тепло. Герой изначально держал в руке символические кристаллы «мирного атома», позже их заменили другой конструкцией — светящимся шаром в орбитах атома.

Повседневная жизнь города накрепко связана с АЭС, основана на этом атомном гиганте. Кроме того, станция вносит существенный вклад и в экономическую стабильность всей Курской области.

Учитывая, что 30–40% городского населения — это люди, которые работали, работают или готовятся работать на станции, ее значение трудно переоценить. Город и Курская АЭС — единый организм, они переплетены. В рамках Курской области станция — один из основных налогоплательщиков. Ежегодно в региональный бюджет поступает свыше 3 млрд рублей, в местный — около 100 миллионов.

В руководстве города отдают должное профсоюзной организации станции — самой большой общественной организации города. Это сила, которая помогает в реализации многих городских проектов. Профсоюзные активисты не только выполняют работу на станции, они же оказывают посильную помощь в решении общегородских вопросов. Это и озеленение, и проведение культурно-массовых мероприятий, и организация субботников.



ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ № 320

Главная ценность АЭС — это не многомиллиардные доходы и даже не реактор. Это коллектив, который насчитывает более 4000 высококлассных специалистов.

— Атомная энергетика — это не только электричество и тепло, которыми мы пользуемся сегодня. Это наука, за которой будущее. И сотрудники станции будущее приближают, ежедневно на практике работая с этой энергией, — считает председатель профсоюзного комитета № 320 **Вячеслав Степанов**.

Численность профсоюзной организации — 9 тысяч человек — более чем вдвое превышает количество ра-

ботников атомной станции. Это обусловлено тем, что, кроме сотрудников АЭС, в профсоюзе состоят коллективы десятка подразделений, выведенных на аутсорсинг, а также ветераны, ушедшие на заслуженный отдых и не пожелавшие расстаться со своим профсоюзом. Отметим, что в ближайшие годы численность эта будет только расти: к профорганизации присоединятся работники Курской АЭС-2, строящейся для постепенного замещения мощностей действующих энергоблоков. Удивиться и порадоваться можно также высокому уровню профсоюзного членства на предприятии.

— В нашей организации состоят 99,8 процента всех работников, — заверяет Вячеслав Степанов. — Когда

добиваешься определенного процента членства, не поддерживать профсоюз становится немодным. Состоять в нашем профсоюзе не только полезно, но и почетно. Из всего многотысячного коллектива всего 4 человека отказываются от вступления в профсоюз. Ну, это их право. Мы их не осуждаем. Одна из основных наших задач — достойный уровень заработной платы работников. Действующая на АЭС система оплаты труда призвана усилить мотивацию работника.

Все должности и профессии на АЭС разделены на уровни (грейды) в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. В соответствии с грейдами начисляется и зарплата. Но тут



Коллектив — главная ценность АЭС, а безопасность сотрудников — один из ключевых приоритетов всего концерна «Росэнергоатом», полагает председатель профкома Вячеслав Степанов (на фото справа).

На фото слева: шкафчики для хранения личных дозиметров сотрудников электростанции.

Внизу: машинный зал АЭС поражает своими размерами. Его длина составляет около 800 метров. Здесь расположены генераторы и турбины всех энергоблоков. Шум работающих турбин настолько силен, что посетителям выдают беруши.



есть еще несколько моментов. Практически для каждой специальности в системе оплаты труда предусмотрены свои нюансы и поощрения. Так что смотреть имеет смысл на конкретные зарплаты. А средняя зарплата специалистов на станции — порядка 50 тысяч рублей (для сравнения, по Курской области — чуть больше 23 тысяч). В соответствии с коллективным договором индексация на уровень инфляции проходит ежегодно.

Главная функция профкома — добиваться достойных условий труда, повышения доходов работников и обеспечения юридической защиты. О последнем направлении рассказывает **Мария Васильева**, юрист профсоюзной организации:

— По обращениям и жалобам работников мы проводим профсоюзные проверки. Кроме того, всегда готовы представлять интересы членов профсоюза в суде. Чаще всего к нам обращаются с проблемами, связанными с нарушением пенсионных прав, пенсионного законодательства — досрочным выходом на пенсию, льготным пенсионным обеспечением. Мы стараемся решить все дела в досудебном порядке, разъяснив сотрудникам все их права, обязанности Пенсионного фонда и составив нужные документы. При необходимости и в судебных разбирательствах помогаем. И судебная практика оказывается в нашу пользу.

Как это часто бывает, люди идут в профком не только за поддержкой в

области трудового права, но и просто в тяжелых жизненных ситуациях. Так что работать приходится практически по всем направлениям юриспруденции — от семейного права до жилищного.

— Житейские ситуации всякие бывают, развод там или дачу неудачно купил, а платные специализированные юристы людям не по карману. Мы всегда рядом и всегда готовы помочь работникам АЭС, — говорит Васильева.

Такой наболевшей темой, как спецценка условий труда, в профкоме занимается отдельный специалист. Это позволяет не допускать каких-либо нарушений при проведении СОУТ, разъяснять законодательство и пред-



ставителям работодателя, и самим работникам, избегая ненужных судебных разбирательств.

— Нам удастся избежать того накала, который есть на многих других опасных производствах. Законодательство по спецоценке пока очень далеко от совершенства, есть много недочетов. В неоднозначных ситуациях наш специалист поддерживает работника. При этом мы готовы указывать на какие-то ошибки в заполнении карт условий труда рабочих мест, что полезно для предприятия, — поясняет председатель профкома.

Кроме всего прочего, представитель профкома участвует в каждом проводящемся на станции служебном расследовании.

ДОСТОЙНЫ УВАЖЕНИЯ

Столь сильная профсоюзная организация пользуется заслуженным уважением коллектива и администрации предприятия. В этом нас заверил исполняющий обязанности заместителя директора по управлению персоналом Курской АЭС **Сергей Белугин**:

— В атомной энергетике традиционно крепкое социальное партнерство между руководством всего концерна «Росэнергоатом» и отдельными станций и профсоюзными организациями. Отношения бережно выстраивались еще со времен строительства станций и всегда были конструктивными, так как на атомных станциях большое внимание всегда уделялось комфорту

персонала. От того, как себя чувствуют работники станции, во многом зависит, как себя «чувствует» атомный гигант. Понятно, что интерес работодателя — максимально снизить все расходы, увеличив долю прибыли. Но профсоюз здесь как раз выступает в качестве сдерживающего фактора, который не дает забыть об интересах коллектива в погоне за финансовой эффективностью. Профком, как независимый орган, позволяет нам понять те болевые точки, на которые необходимо реагировать в первую очередь. Это позволяет снять социальную напряженность. Знаете, я 21 год работаю на этой станции и сам член профсоюза. У профорганизации хватает рычагов, механизмов и для отстаи-



С начала строительства и на протяжении всего периода эксплуатации уровень радиации в зоне наблюдения Курской АЭС ни разу не превышал значения природного фона.

вания прав трудящихся, и для объединения работников, для их отдыха и оздоровления.

Как рассказал Сергей Белугин, в соответствии с коллективным договором станции социальный пакет составляет 40 тысяч рублей на сотрудника в год. Таким образом, руководство АЭС тратит в год на персонал не менее 160 млн рублей. В эту сумму, однако, не включена реабилитация сотрудников, работающих во вредных условиях, страхование сотрудников, а также компенсация процентов по ипотеке. Последний пункт заслуживает отдельного внимания: при расчете льготы оценивается доход атомщиков, учитывается возраст и еще ряд специфических факторов. Например, моло-

дые специалисты могут рассчитывать на дополнительные преференции.

— Максимально по этой программе остается некомпенсированным всего один процент: если человек платит по ипотечному кредиту 15% в год, станция может взять на себя от 7 до 14% из них, — поясняет и.о. замдиректора по персоналу. — При этом стоит учитывать, что для сотрудников АЭС есть еще и беспроцентные ссуды от 600 до 800 тысяч рублей. Только за два последних года ими воспользовались на общую сумму порядка 70 млн рублей.

Главный инженер Курской АЭС **Александр Увакин** — тоже член профсоюза и работой профкома более чем доволен.

— Самое главное, что человеку, которого несправедливо обидели, всегда есть куда обратиться. У нас сильная комиссия по трудовым спорам, основанная на паритетных началах. Разбираться в каждом конкретном деле поручают именно тем специалистам, которые ориентируются в теме, — рассказал главный инженер.

Кроме того, Александр Увакин отметил производственные соревнования, которые также курирует профком. Какой цех отличился на производстве, получил меньше штрафных очков от инспектора по охране труда или просто больше добрых дел сделал — тот признается лучшим.



ВETERАНЫ-ЗАКОНОТВОРЦЫ

Ветеранская организация на Курской АЭС существует уже 16 лет. За это время она расширилась с 300 человек до 2500. Более половины из них входят и в профсоюз, который связан с пенсионерами самым тесным образом и помогает по всем направлениям работы. Как рассказал председатель организации **Евгений Козарезов**, главные задачи — это забота о здоровье пенсионеров атомной станции, а также организация досуга, культурных и спортивных мероприятий для ветеранов. Так, ветеранский совет стал инициатором создания своей медико-патронажной службы. В штате организации — две медсестры, которые по заявкам участников ветеранского

совета помогают им со всеми необходимыми процедурами, а также заботятся о 20 пожилых атомщиках, волею судьбы оказавшихся одиночками. Этот опыт переняли у ветеранов и их коллеги с других предприятий концерна «Росэнергоатом».

— Мы благодарны руководству концерна и профкому за то, что социальные программы направлены не только на поддержку действующего коллектива, но и на неработающих пенсионеров Курской АЭС. В настоящее время по заявлениям участников нашей организации мы оказываем материальную поддержку на сумму порядка миллиона рублей в месяц. Общий наш бюджет на все различные виды помощи, лечения, отдыха и обучения — около 35 млн рублей на год.

Ни одна другая ветеранская организация в нашем регионе не имеет таких финансовых возможностей! — с гордостью сообщает Евгений Андреевич.

Что касается досуга, то здесь дело не ограничивается банальными выездами на природу и посиделками за чаем. Только для обучения вышедших на пенсию атомщиков чему-то новому создан целый университет народного просвещения имени Т.П. Николаева с десятью факультетами. Информатика, хореография, юриспруденция, обучение трем иностранным языкам и прочие занятия — для пенсионеров абсолютно бесплатны.

Естественно, что столь представительное и уважаемое объединение не ограничивается материальной помощью и досугом. Ветераны гото-



С недавних пор сотрудники спорткомплекса «Энергетик» — штатные работники профкома.

На фото внизу: Евгений Козарезов, председатель ветеранской организации Курской АЭС, хочет добиться дополнительных налоговых льгот для общественных организаций.

вы заниматься даже законодательством на уровне страны. Особенно когда определенные положения законов касаются непосредственно их интересов. Так, в этом году пенсионеры АЭС обратились к депутатам Госдумы с предложением предоставить общественным организациям ветеранов производств налоговые льготы. Речь идет о включении в п. 8 ст. 217 Налогового кодекса поправки, позволяющей не отчислять НДФЛ с любой суммы материальной помощи и других видов поддержки ветеранов, выделяемой различными общественными организациями и фондами.

— Многие общественные организации уже давно начали поддерживать своих членов — неработающих пенсионеров путем выплаты матпо-





мощи за счет добровольных пожертвований из прибыли предприятий и организаций — бывших работодателей. Однако пенсионеры, получающие материальную помощь, вынуждены уплачивать налог на доходы. Представьте: человек получает деньги на дорогостоящее лечение или препараты, и вынужден отчислять с этих средств налог в бюджет! Иногда ситуация доходит до абсурда. Например, материальная помощь, полученная от общественных организаций на погребение членов семьи или самого пенсионера, считается доходом и облагается налогом в установленном размере, — поясняет ветеранскую инициативу Козарезов.

Как подчеркнул Козарезов, выделяя средства на матпомощь, организация, естественно, учитывает и налоговые отчисления, предоставляя своему подопечному необходимую сумму полностью. Таким образом, только за 2015 год Курская АЭС перечислила в бюджет РФ более 2 млн рублей налогов с благотворительных выплат ветеранам произ-

водства. А ведь эти деньги могли бы пойти на дополнительную поддержку ветеранов!

ЦЕХА ХОРОШЕГО НАСТРОЕНИЯ И ЗДОРОВЬЯ

За культурный досуг коллектива АЭС (а во многом — и жителей Курчатова) отвечают сотрудники клуба «Энергетик».

— За кулисами мы называем себя цехом хорошего настроения, — рассказывает **Ирина Полянская**, заведующая клубом. — Вот уже 38 лет наш коллектив прилагает максимум усилий для того, чтобы после работы люди могли с удовольствием посещать спектакли и концерты. Когда человек двигается исключительно по кругу «работа — дом», ему становится грустно. Мы отвлекаем и развлекаем, радуем и заставляем задуматься.

Насколько здорово это удастся, можно понять, если просто пересчитать группы самодеятельности, занимающиеся в «Энергетике». Судите сами: хор работников станции, ин-

струментальный ансамбль, фотостудия, театральная студия, два вокальных кружка — для взрослых и детей, танцевальные коллективы «Вдохновение» и «Диво». Выбор на любой вкус!

— У каждой группы свои особенности. Участникам театрального кружка неинтересно ставить готовые произведения. Они сами пишут пьесы, готовят костюмы и декорации, репетируют. Такие спектакли «под ключ», — поясняет Ирина Полянская.

Единовременно занимаются в группах 300–400 человек. Только за первую половину этого года усилиями участников и организаторов удалось провести 53 культурно-массовых мероприятия — от детских утренников до цеховых корпоративов. В них участвовали более 14 тысяч человек. В самом же «Энергетике» работают всего десять специалистов.

Коллективы клуба регулярно выступают не только перед работниками АЭС, но и перед другими жителями Курской области, ездят на гастроли в другие регионы.



Для очистки водоема-охладителя на Курской АЭС используют природные средства: это рыбы различных пород и пресноводные креветки.

Вот еще интересный факт — с 2015 года штат профкома пополнили 30 специалистов — инструкторов по спорту спортивных отделений ППО № 320.

Такой поворот в их судьбе связан с тем, что сама станция больше не может брать на себя непрофильные задачи — содержать в своем штате спортивных тренеров. А вот отдать это на откуп профсоюзной организации законодательство вполне позволяет. Сейчас основная задача инструкторов по спорту — оздоровление сотрудников станции и членов их семей, а также проведение массовых спортивных мероприятий. И с этой работой они справляются на «отлично». Только в соревнованиях, связанных с программой ГТО, в прошлом году участвовали 1683 работника. Уже второй год среди сотрудников проводится спартакиада по десяти видам спорта. Всего же за год инструкторы организуют более полусотни соревнований, от цеховых до областных. Профессиональным тренерам помогают проводить соревнования представители молодежного совета профорганизации.

— Для организации масштабных мероприятий нужны помещения, и здесь очень помогают хорошие отношения с городской властью. Хватает буквально одного звонка — и нам выделяют дворец культуры или какой-либо другой объект. Помогают и все остальные — что с перевозкой техники, что с монтажом оборудования. Город у нас небольшой, и над организацией мероприятий работаем всем миром. Так что проведение соревнований или концертов не требует больших средств, — рассказывает **Виктор Нестеров**, председатель профсоюзной комиссии по работе с молодежью.

Только физической активностью дело не ограничивается. Ребятам удалось создать целую систему интеллектуальных игр, таких как «Брейн-ринг» или «Что? Где? Когда?». И некоторые игроки, начав с уровня предприятия, успешно выступают уже в федеральных играх.

— Несколько наших коллег в этом году в составе команды «Росатома» участвовали в «Что? Где? Когда?» на Первом канале. Добиться таких результатов удалось только благодаря

совместной работе профкома и администрации, — с гордостью добавляет Нестеров.

«Молодежка» курирует и конкурс на наиболее полезный научный доклад. Молодые специалисты делают заявки и готовят презентации по интересующим их темам. Конкурсная комиссия в составе членов профкома и высококвалифицированных представителей службы главного инженера рассматривают эти заявки и выбирают наиболее интересные и значимые, направляя их на корпоративный конкурс.

— Жизнь показала: те работы, которые занимают у нас первые места, оказываются и на лидирующих позициях на конкурсе на уровне концерна «Росэнергоатом», — заверяет Нестеров.

«Профсоюзный журнал» поздравляет Курскую АЭС с сорокалетием, желает насыщенной и продуктивной работы предприятию, а его работникам — повышения зарплаток и крепкого здоровья.

Александр КЛЯШТОРИН

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА



Взлетная полоса

Новый председатель
Профавиа — о проблемах
профсоюза и отрасли





ДОСЬЕ

Алексей Тихомиров родился в 1974 году. Трудовой путь начал в 2000-м фрезеровщиком в ОАО «Салют» (г. Самара), позднее стал механиком цеха. Вскоре был избран председателем цеховой профсоюзной организации. В 2003 году был избран председателем профкома уже всего предприятия, в 2006 году переизбран на эту должность. С 2003 по 2008 год возглавлял молодежный совет Самарского областного комитета профсоюза трудящихся авиационной промышленности (Профавиа), с 2004 года по 2009-й — молодежный совет Федерации профсоюзов Самарской области и Приволжского федерального округа.

В 2010 году Алексей Тихомиров был избран председателем Самарского обкома профсоюза и уже в 2011-м — заместителем председателя Профавиа. В сентябре 2016 года избран председателем профсоюза. Является членом Национального совета при президенте РФ по профессиональным квалификациям.

29 сентября 2016 года, второй день съезда профсоюза. Выступает новоизбранный председатель Алексей Тихомиров.

Профсоюз трудящихся авиационной промышленности 29 сентября возглавил новый председатель: по итогам очередного, XVII съезда Профавиа им стал **Алексей Тихомиров**, бывший до того зампредом организации. В своем первом интервью в новом качестве он объяснил, почему молодежь не задерживается в рядах активистов и что необходимо для развития отечественного авиастроения.



«ОТКАЗЫВАТЬСЯ БЫЛО ПОЗДНО»

— Алексей Валентинович, вашу карьеру по профсоюзным меркам можно назвать головокружительной, сейчас вы один из самых молодых председателей общероссийских профсоюзов. Вы сознательно шли к этой цели последние 16 лет?

— Нет, я вообще-то хотел было идти по производственной линии. Но однажды, выйдя из отпуска, узнал, что товарищи прочат меня в председатели цехкома, и отказываться было поздно. Но в профсоюз я попал раньше: когда учился в авиационном техникуме, был профгруппоргом. У меня до сих пор с собой профбилет того времени. (Тут же достает из портфеля «корочку», датированную 1989 годом. — П.О.)

— Все время с собой носите?

— Да, у меня оба профбилета с собой: ВЦСПСовский, старый, и новый. Стараюсь отметки о взносах успевать ставить вовремя. (Но в ВЦСПС, конечно, уже не плачу.) На самом деле моя профсоюзная карьера, можно сказать, началась еще с тех времен.

— И все-таки, когда вы работали на самарском «Салюте» фрезеровщиком, повлияло ли на ваше согласие стать предцехкома только мнение коллег, или это было и реакцией на некие нарушения ваших трудовых прав?

— Я бы сказал, что нарушения в то время были только в части условий труда. Потому что годы были непростые для всей промышленности, заказов было не так много, к началу 2000-х только-только подъем пошел, а тогда было что серьезно улучшить. В основном это бытовые условия, спецодежда — вот вопросы, которые на тот момент больше всего интересовали работников.

ЗАЦЕПИТЬ МОЛОДЫХ

— В 2003–2009 годах вы возглавляли молодежный совет Самарского обкома Профавиа и аналогичную структуру в рамках Федерации профсоюзов Самарской области, а затем и всего Приволжского федерального округа. Сейчас, когда говорят о молодежной политике в профсоюзах, часто сетуют, что молодежь соберется, чайку попьет да разойдется — вот и вся молодежная

политика. В связи с этим вопрос: какой конкретный практический опыт вы извлекли из той работы?

— Скорее, вывод — на основе опыта. Самое главное, чтобы люди занимались этой работой не полгода, не несколько месяцев, а хотя бы один полный срок действия профсоюзных органов — пять лет. Вот если пять лет человек будет действовать, за это время он сможет проявить себя каким-то образом и выстроить работу системы. К сожалению, у нашей молодежи беда: годик позанимался — ушел, приходит другой человек — и все начинается заново, у него возникают абсолютно те же вопросы, которые у предыдущего товарища были, когда тот только появился. В результате нет дальнейшего развития всего дела. Что касается опыта, то мы в свое время много проводили всевозможных форумов, семинаров, конкурсы агитбригад. В принципе, я считаю, в некоторых вещах нам чего-то удалось добиться. В первую очередь нашей целью было повышение профчленства среди молодежи.

— А какие еще, по-вашему, цели преследует молодежная политика?

— Это привлечение молодежи на сами предприятия. В авиационной



промышленности сегодня во всех колдоговорах есть раздел о молодежной политике. Он включает, как правило, некоторые материальные преференции молодым специалистам. С другой стороны, к этим вещам есть некоторые вопросы у старых работников: почему молодому, пришедшему на предприятие без опыта работы, приходится что-то доплачивать? Но эти преференции — следствие прямой необходимости привлечь на предприятие новых людей. Предприятие так же живет молодежью, как и профсоюз.

— Однако в профсоюзе, судя по вашим словам про полгода работы, новички особо не задерживаются. Почему?

— Нет единой формулы, которая объяснила бы, почему так происходит. Кто-то на предприятии заканчивает свою трудовую деятельность, например. Есть и не очень хорошая тенденция: когда мы готовим профсоюзные кадры, работодатель, видя активную и грамотную, взвешенную позицию конкретного молодого человека, забирает его на руководящую административную должность. Естественно, одновременно человек уходит из всех молодежных структур

профсоюза, потому что времени у него на общественную работу не остается. Профсоюз сегодня является фактически кузницей кадров для предприятий, школой подготовки молодых специалистов.

— Для предприятий это, может быть, и хорошо. А для профсоюза?

— Тут — с какой стороны посмотреть. Если человек забывает старых товарищей, переходя на руководящую должность, это плохо. Значит, неправильно воспитали. А если он при всем при том помнит, где он вырос, то, скажем так, это хорошо...

— В конце сентября в Профавиа прошел очередной съезд, по итогам которого вы стали председателем профсоюза. На съезде отмечалось, что авиастроение сейчас в целом развивается, зарплаты растут, количество работников увеличивается, но в то же время на 3,7% за последний год снизилась численность членов профсоюза.

— Нет, поменялось только процентное соотношение. В целом членов Профавиа осталось столько же, сколько и было, однако вновь поступающие на работу сотрудники предприятий вступают в профсоюз не так активно, как

хотелось бы. Поэтому соотношение числа работников и членов профсоюза изменилось не в нашу пользу. И как раз молодежь завлечь становится все сложнее, и сложнее объяснить им необходимость профорганизации. Отчасти это следствие того, что колдоговор распространяется на всех... Привлечь молодежь всегда было непростым делом. Вот молодой человек, обучаясь в высшем учебном заведении, состоит в профорганизации, был даже, допустим, профгруппоргом. А потом пришел на предприятие и в профсоюз вступить отказался.

— Почему? Разве в вузе он получил негативный опыт?

— Нет, опыт там для него было хороший. Но то, чем занимаются в вузах профсоюзы, и то, чем они занимаются уже во взрослой, я бы сказал, жизни, в рабочей — это разные вещи. Там — это «студенческая весна», турпутевки и прочее. Здесь — отстаивание трудовых прав, заработная плата, условия труда. И для пришедших это что-то такое непонятное... С ними начинаешь разговаривать, а они в ответ: а где льготы, а где то-сё, пятое-десятое?

— На том же съезде Профавиа говорилось, что 81 первичка утратила



Московская городская организация Профавиа неоднократно выступала за сохранение отраслевых предприятий столицы. На фото слева — пикет в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд» 7 октября 2015 года у здания Минпромторга.

право представлять работников на коллективных переговорах. Значит, их численность стала ниже 50% от количества всех сотрудников. Причина та же — в проблемах с молодежью?

— Не совсем. Ситуация везде разная. Сейчас все грамотные и, к примеру, говорят: а колдоговор распространяется на всех — и что вы можете нам предложить? Мы и так будем пользоваться всеми благами, которые вы подпишете, а на сэкономленные профвзносы я лучше ребенку шоколадку куплю. Вот такая нехорошая тенденция имеется.

Где-то представительство первичек снизилось из-за жесткого противостояния с работодателем. Где-то председатели профкомов устают либо выбирают для себя определенное направление деятельности, опуская те, которые они считают второстепенными или неважными, — это тоже приводит к оттоку людей, которые не видят соблюдения своих интересов в работе профкома. Тут нужно каждый пример рассматривать конкретно. Причем в разных регионах у людей разные интересы. У нас есть некоторые первичные профорганизации, которые так занимаются спортом, что просто чуть

ли не все предприятие вовлечено в этот процесс. А есть такие, которым спорт вообще неинтересен, им бы дачные вопросы порешать. Некоторые первички ведь до сих пор занимаются поиском возможностей, как обеспечить дачными участками работников. Я больше скажу: на некоторых предприятиях даже картошку до сих пор сажают в полях. И это востребовано.

Вот как единую формулу создать?! Каждой первичке нужно найти такие сегменты работы, которые интересуют большую часть работников.

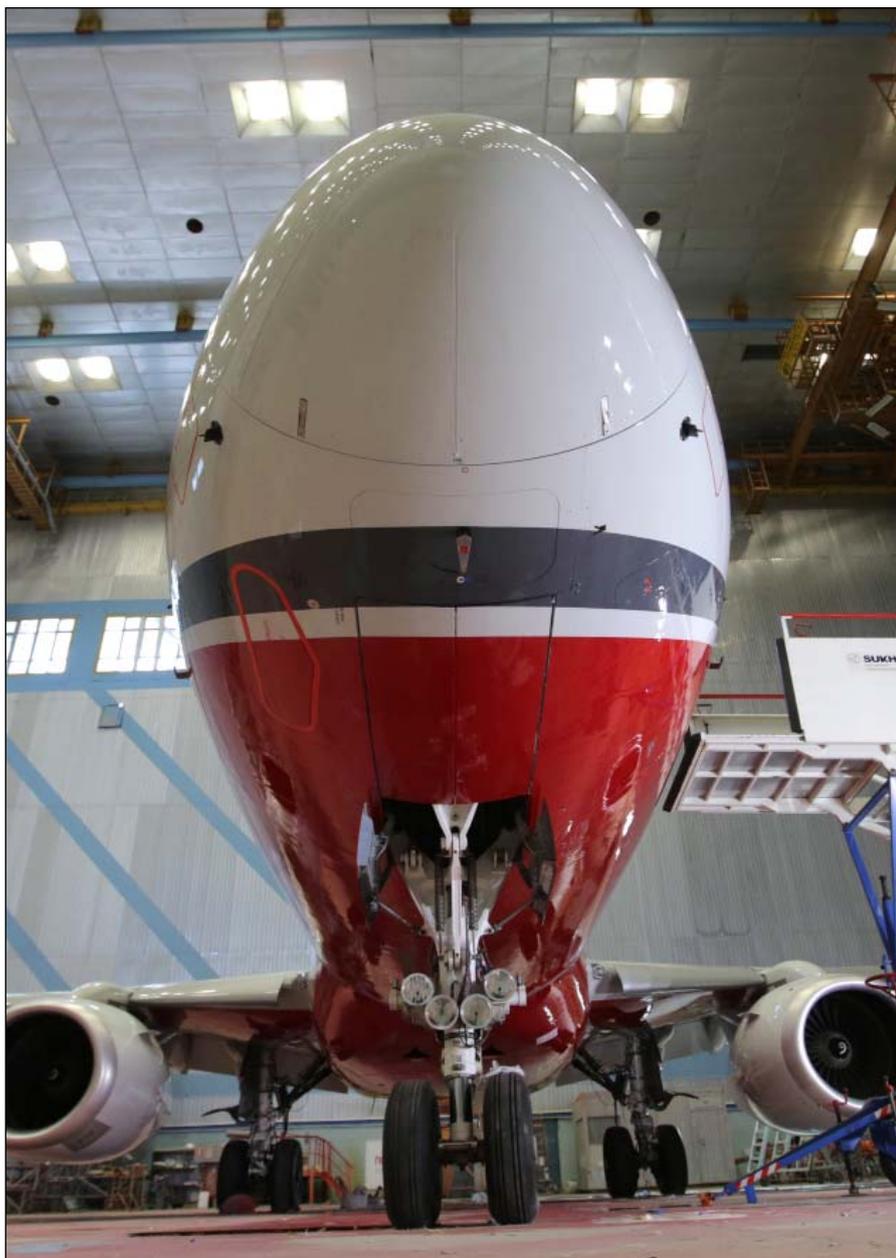
КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

— **Перейдем к делам более «взрослым». На данный момент вы, помимо прочего, являетесь членом Национального совета при президенте по профессиональным квалификациям. С 2017 года система оценки квалификаций должна заработать, что называется, на полную катушку. Но в самой теме многие путаются до сих пор, несмотря на то, что она обсуждается уже не первый год. Проведите, пожалуйста, как че-**

ловек осведомленный, небольшой ликбез: что такое оценка и нормы профессиональной квалификации, да и зачем вообще это нужно?

— Идея была следующей: у нас есть справочники ЕКТС и ЕКС, которые не менялись уже много лет. За это время многое изменилось: какие-то профессии ушли, новые появились. Изучив мировой опыт, руководство страны пришло к выводу, что нужно выстроить некую новую систему, которая бы интегрировалась в международную практику. А в международной практике оценка квалификации работников, в том числе, влияет и на доверие к той или иной компании. На Западе качество продукции ставится, среди прочего, в зависимость от качества персонала. Кроме того, на базе этой системы выстраивается и образовательный процесс.

Действительно, идея у нас муссируется давно. Многие пока не понимают, зачем нужно ломать ту систему, которая действует сегодня. Шишек, наверное, мы еще набьем в этом плане. Мы уже встречаемся с тем, что некоторые работодатели неправильно трактуют связанные с этим вещи.



Ульяновск, март 2015 года. Выкатка с покраски «Суперджета-100» на авиастроительном заводе «Авиастар-СП».

На фото справа — стендовое испытание реактивного двигателя SaM-146 для «Суперджета» на НПО «Сатурн» в Перми.

— Изначально профсоюзы как раз и говорили примерно об этом. Мы — я имею в виду профсоюзы системы ФНПР — изначально не понимали, зачем нам нужна эта система оценки квалификации, которая позволит работнику занять то или иное рабочее место за границей. Но сейчас я думаю, что эти вещи не будут между собой связаны. Потому что системы оценки квалификации в разных странах разные.

— То есть интеграция в мировой опыт означает создание аналогичной системы, но своей?

— Да. Наша система будет не совсем похожа на европейскую. Насколько я помню, там их несколько, навскидку могу назвать две. Это английская система, которая в остальном мире, как нам говорили специалисты, не очень котируется, и общеевропейская, она более широко распространена. А у нас нечто такое среднее будет. Мы всегда создаем что-то такое свое, под себя подстраиваем, под свои условия. И это, наверное, правильно, потому что у нас страна иная. Если посмотреть хотя бы территориально на любую из стран Европы, то они по площади в лучшем случае сравнимы с одним из регионов России. Поэтому полностью переносить их опыт на нашу почву нецелесообразно. У нас большая разбросанность предприятий — не только территориально, а и по видам производств.

И если, к слову, коснуться смежной темы — системы образования — то экономика вузов требует ежегодно по каждой квалификации набирать группы по 25–30 человек. Но если в регионе только одно предприятие конкретного профиля, то оно свои потребности в новых кадрах насытит буквально за год, и образовательный процесс прервется. Так что тут нужна интеграция образовательных процессов в жизнь производства.

— А что за люди, из каких организаций входят в Совет по квалификациям при президенте? Есть

— Каким образом?

— Оценкой квалификации ни работодатель, ни какая-то общественная организация — профсоюзная или объединение работодателей — заниматься не имеют права. И учебные заведения не могут. Центр оценки квалификации должен быть независимым. Он дает работнику сертификат о подтверждении его квалификации. Идея в том, что работодатель будет доверять центру оценки квалификации. С 1 июля этого года организации с госучастием обязаны отправлять работников на такую оценку. Но работодателям не до конца объяснили, как она должна проводиться. И некоторые начали пытаться своими силами под-

тверждать квалификацию работников, что уже априори неправильно.

— Что — прямо на предприятии?

— Прямо на предприятии. Такая оценка недействительна. Трудовой кодекс у нас разделяет аттестацию работников, которая подтверждает соответствие занимаемой должности, и оценку квалификации, которую дает независимая организация. Но на сегодня — еще один момент! — документы по оценке квалификации пока что проходят согласование, их еще даже нет.

— А интеграция нашей системы в «общемировую практику» не будет иметь побочного эффекта в виде перетекания российских рабочих рук и мозгов в другие страны?



ли там фракции, спорящие между собой? О чем приходится спорить, если приходится вообще?

— Членов Совета много, и перечислять все направления их профессиональной деятельности можно очень долго. Есть представители госструктур, общественных организаций, в том числе профсоюзов, и представители работодателей. Основную работу в организации деятельности совета взял на себя РСПП. Включая, например, создание базы данных по разработанным профстандартам.

Спорить приходилось, да. Особенно на первом этапе, когда эта система только начинала формироваться. Со стороны работодателей было много попыток включить лишние трудовые функции в тот или иной профстандарт. Допустим, токарь (я очень грубо, приблизительно говорю): вменить ли ему в обязанность зачистку заусенцев? Но это то, что слесарь должен делать или фрезеровщик. Предлагалось включить туда и... знание иностранных языков. Конечно, мы в производстве сталкиваемся с таки-

ми проблемами, когда некоторая техническая документация поступает на английском или французском. Но должен ли токарь или фрезеровщик знать все эти языки — вопрос спорный.

В УСЛОВИЯХ РЫНКА

— Немного о самой отрасли. На съезде говорилось, что растет производство. Но насколько верно утверждение, что растет это самое производство за счет военной его части — за счет гособоронзаказа?

— Я скажу по-другому. Задача стоит — перейти на гражданскую продукцию и в дальнейшем все-таки увеличить ее гражданский сегмент. Сложностей тут очень и очень много. И самая главная — создать условия, чтобы наши перевозчики пользовались российскими самолетами.

— Sukhoi Superjet 100 пока не пользуется популярностью?

— Дело не в популярности. Там есть ряд моментов, которые я бы не стал сейчас озвучивать. Но пока мы не побудим перевозчиков на территории РФ использовать только суда

российского производства, в мировом сообществе должного признания не получим. Потому что есть такая система, которая подтверждает качество и признается во всем мире: количество безаварийных полетов. Полеты без аварий можно обеспечить только своими силами.

— А здесь не возникает вопроса про яйцо и курицу? Вы заставите перевозчиков пользоваться нашими самолетами — а чем именно они будут пользоваться? Сначала ведь нужно произвести, разве не так?

— MC-21 сейчас на подходе, практически «на вылете». Уже выкатывали его. И «Суперджет», и MC-21 — они все-таки строятся с заделом на будущее. К примеру, «Суперджет» уже экономичней, чем «Бомбардье» такого же класса. И здесь, при приобретении той или иной техники, включается в ход чистая политика. Поэтому я говорю: нужно создать условия для использования только наших самолетов. Вот когда мы обеспечим налеты на нашей технике... Хотя «Суперджет» далеко не совсем наш, это совмест-

ное производство. Предполагалось, что иностранные потребители будут смотреть в сторону «Суперджета», но должного эффекта международное сотрудничество не дало. Несмотря на то, что интеграция мировая там присутствует: часть двигателя, часть кузова — много чего делается за пределами России, но заказов оттуда, которые мы ожидали, мы не получили.

— Таким образом, производитель в этих условиях особенно нуждается во внутреннем спросе?

— Вопрос очень глубокий, я бы не хотел его затрагивать в рамках нашей беседы. Если в общих чертах, то дело в том, что есть международная сертификация, которую пройти очень сложно, потому что рынок захвачен, туда уже не пустят никого. Рынок сегодня поделили, хотя тот же «Суперджет» сертифицирован. Но промышленность ставит себе амбициозную задачу: к 2025–2030 годам занять третье место по производству авиационной техники в мире.

— А куда сбывать, если рынок захвачен?

— Он захвачен каким образом? Он поделен. И тут как раз играет большую роль эта международная сертификация, которую, я думаю, наши конкуренты не дадут нам пройти. Рынок не для этого делили. Даже если наши машины будут в разы лучше.

— «Засудят», что ли?

— Совершенно верно. Включается тот же фактор, что в спорте — на примере тех же российских паралимпийцев. Это сравнение будет самым лучшим. Поэтому надо проводить свои, внутренние «олимпиады». То есть использовать свои суда на внутреннем рынке. Когда мы покажем, что они экономичнее, что они безаварийные, тогда их будут покупать за границей. Просто у нас сейчас налетов нет. И машины были перспективные в разработке, но сегодня они уже устарели, мы упустили время. Сейчас начинаем производить новые, модернизировать то, что было наработано раньше. В принципе, техника должна получиться вполне конкурентоспособной.

НУЖДА И НЕОБХОДИМОСТЬ

— Вернемся к конкурентоспособности и «модернизации» профсоюза. На съезде Профавиа принял

программу приоритетных действий до 2021 года. Там среди задач — повышение профчленства, развитие соцпартнерства... Какой-то конкретный план, схема выполнения этих задач существует? Или цель просто продекларирована?

— Мы поставили цели и задачи, мы наметили направления, по которым будем двигаться. Эти решения принимает съезд. Теперь новому составу Центрального комитета Профавиа, который соберется в декабре, предстоит на основании принятого программного документа разработать программу конкретных действий. Естественно, упор, на мой взгляд, надо сделать на образовательный процесс, потому что наши специалисты должны быть на порядок выше. А для этого их надо готовить: и в области охраны труда, и в области заработной платы, и информационные технологии надо отрабатывать. Мы должны уметь привлечь себя для того, чтобы к нам шли люди. Это нужно делать умеючи, и для этого нужно готовить кадры. Нам требуется молодежь грамотная, для этого ей надо объяснять, что такое профсоюз во «взрослой» жизни, чем он занимается, для чего нужен. Объяснять, что это все — не танцы-пляски и посещение бассейна, а совсем другая, «взрослая», серьезная работа. Надо привлекать их к этой работе, в том числе к переговорным процессам.

— Вы говорите о повышении качества знаний профсоюзных специалистов, но есть ли у вас для этого образовательные ресурсы?

— У нас как такового центра обучения нет. Но они есть у ФНПР, у ряда отраслевых профсоюзов и у территориальных объединений. Мы пользуемся их услугами, проводим обучение и в Нижнем Новгороде, и в Санкт-Петербурге, и в Ростове-на-Дону... Можно ведь использовать этот ресурс. Кроме того, у нас проводятся конференции по охране труда, совместно с работодателями. Ежегодно мы проводим выездную конференцию. Выбираем регион, смотрим предприятия — не только свои, но относящиеся и к другим отраслям промышленности, чтобы можно было сравнить и понять, в ка-

Июнь 2016 года. Сборка второго летного магистрального самолета МС-21 на авиационном заводе корпорации «Иркут».

кой же стадии развития сегодня находимся мы сами. Обсуждаем законодательство, все нововведения, которые там происходят, готовим юристов.

— Как раз об инспекторах по охране труда шла речь на том же съезде: их число увеличилось в два раза, но нужно еще намного больше. А сколько именно?

— Там говорилось вместе и о технической, и о правовой инспекции. Сколько нужно? Вопрос сложный. Наверное, нужно сначала посчитать, сколько необходимо.

— В чем разница между «нужно» и «необходимо»?

— Когда говорят «нужно», складывается впечатление, что вот просто «нужно-нужно-нужно», без привязки к целесообразности. А «необходимо» — это все-таки целесообразность. И если на конкретном месте справляется один инспектор, то больше, может быть, и не нужно. Тем не менее у нас есть свои примерные расчеты: на три тысячи работников — один правовой инспектор. Плюс у нас же есть уполномоченные по охране труда. И, на мой взгляд, надо активизировать их работу. У нас даже в отраслевом соглашении прописано, что нужно поощрять работу уполномоченных по охране труда. Ведь сегодня охраной труда, кроме профсоюза, уже практически никто не занимается! Раньше были профильные департаменты в министерствах — теперь они упразднены. Разве что Минтруд все еще занимается этим, но больше на законодательном уровне. Выходит, оценку реальной картины все сегодня получают в основном от профсоюза. Потому что только профсоюз работает на местах, занимается сбором статистики, реальной информации.

В целом нужно построить свою работу таким образом, чтобы люди хотели вступать в профсоюз. Вполне возможно, стоит закрепить норму о том, что колдоговор распространяется только на членов профсоюза. Об этом сегодня говорит больше половины первичных профсоюзных организаций.

Беседовал Павел ОСИПОВ



Parte superiore veicolo di serie
121-517-0106-001-01
Kometen 001



Макросхема унижения

Международная конфедерация профсоюзов изучила масштабы эксплуатации труда в Samsung

К 7 октября, Всемирному дню действий за достойный труд, Международная конфедерация профсоюзов опубликовала доклад, посвященный злоупотреблениям корпорации Samsung. Нежелание платить компенсации пострадавшим от вредных условий труда, экономия на работниках за счет субподряда и срочных контрактов, потогонная система и преследование любой попытки работников отстаивать свои права с помощью профсоюза... Эти факты «корпоративной алчности», на которых настаивают в МКП, куда более серьезный удар по репутации Samsung, чем «самовозгорающиеся» смартфоны, о которых уже около месяца говорит интернет.



По статистике, у каждого четвертого жителя планеты есть смартфон. И каждый пятый смартфон произведен корейским брендом Samsung — возможно, в самой Корее, но вполне вероятно, что в Китае, Вьетнаме, Индонезии или Бразилии, где корпорация-гигант имеет свои производства.

В 1930-е годы будущая империя начинала как предприятие по продаже рисовой муки. В 1960-е Samsung, к тому времени — группа компаний разной специализации, уже наполнял внутренний рынок недорогими телевизорами. Но едва ли основатель и владелец корпорации **Ли Бён Чхоль** помышлял о том, чтобы сделать ее международной финансово-промышленной империей. А вот его сыну **Ли Гонхи**, сменившему отца у руля компании, это удалось: с 1987 года доля товаров Samsung в южнокорейском импорте увеличилась втрое, а сам бренд стал одним из самых узнаваемых в мире.

Как Ли Гонхи удалось добиться столь впечатляющих результатов? Чутье бизнесмена, стратегическое видение рынка? Сложно отрицать. Равно как и то, что бизнес-модель Samsung подразумевает жесточайшую эксплуатацию человеческого ресурса.

«**Samsung: современные технологии и средневековые условия труда**» — так называется тридцатистраничный доклад, подготовлен-

ный Международной конфедерацией профсоюзов (МКП/ITUC) к Всемирному дню действий за достойный труд.

Обвинений корпорации у международного профцентра накопилось немало: это и потогонная система, и зарплатная дискриминация работников в цепочках поставок, и опасные условия труда, которые, по подсчетам правозащитников, уже привели к смерти десятков человек. Это и война, которую семейство Ли и менеджмент Samsung объявили профсоюзам и в которой уже есть настоящие жертвы.

— Во всем, от отказа отнестись по справедливости к семьям бывших сотрудников, умерших от рака, вызванного небезопасными рабочими местами, до налоговых уловок и участия в картельных ценовых сговорах, есть одна неизменная вещь: корпоративное поведение Samsung беспощадно заточено на максимизацию прибыли в ущерб жизни и ежедневному быту трудящихся, — говорит генсек МКП **Шаран Барроу**.

Впрочем, подобные обвинения можно предъявить, похоже, любой крупной транснациональной корпорации — чем МКП и намерена заняться. Шаран Барроу и ее коллега, генсек глобального профсоюза IndustriALL Юрки Райна, в предисловии к докладу обещают: подобные исследования появятся и в отношении ситуации в других корпорациях-гигантах.

Семья ЛИ: власть есть — ответственности минимум

В группе Samsung нет единой холдинговой компании — ее заменяет Офис группового стратегического планирования (Office for Corporate Future Planning), который находится под прямым контролем семьи Ли. Именно через него осуществляется координация работы десятков предприятий, входящих в чеболь. Такая структура, среди прочего, облегчает оперирование цепями поставок с десятками «неучтенных» предприятий и полутора миллионами работников, занятых по «серым» схемам.

В Samsung Electronics, которая является флагманом всей группы, ни сам Ли Гонхи, ни его сын и вероятный преемник **Ли Чжэён**, которым напрямую принадлежит лишь 2% ее акций, не входят в совет директоров: вместо этого они считаются «председателем» и «зампредом» компании. Контролировать входящие в «семью» Samsung десятки предприятий семье Ли помогает механизм перекрестного субсидирования и акционирования одними предприятиями группы других.

Таким образом, ответственности, которую по закону несли бы отец и сын, занимая они места в совете директоров и имея группа Samsung структуру классического холдинга, они избегают — оставаясь при этом полноправными хозяевами чеболя.

ЭКСПЛУАТАЦИЯ ТРУДА В ТНК. КАК ЭТО РАБОТАЕТ



Перенос производства и бизнес-процессов в страны с низкими издержками на труд (офшоринг). Транснациональные корпорации стараются выжать максимум прибыли из локальных поставщиков, производителей, дистрибьюторов, оптовиков и ретейлеров, экономя на заработной плате работникам.



«Гонка на дно»: инфляция социальных гарантий в странах производства. Офшоринг рождает эффект «гонки на дно»: страны – доноры рабочей силы, конкурируя между собой за инвестора, могут сами сокращать соцгарантии и уровень защиты труда.



Отсутствие гарантий занятости. Нужда в работниках возникает в зависимости от колебаний спроса. Распространены срочные договоры – прекрасная возможность экономить на соцгарантиях.



Никакой свободы профсоюзам. У себя в странах корпорации стараются, пусть и не всегда, соблюдать трудовое законодательство, в том числе о праве работников на объединение. Но выводя производство в страны, где регулирование этого вопроса слабее либо, напротив, жестче по отношению к работникам, начинают подавлять попытки работников организовываться.



Корпорации юридически неуязвимы. В странах, где размещается производство, надзорные органы зачастую не способны привлечь головные компании к ответственности за нарушения прав работников. В этих странах работники чаще всего не могут получить компенсации за производственные травмы и увечья либо приобретенные заболевания; на предприятиях-поставщиках может и вовсе использоваться детский и принудительный труд.



Уход от налогов в странах производства. Популярный способ ухода от налогообложения за границей – манипулирование трансфертными ценами, то есть ценами, по которым одно подразделение транснационала продает свои услуги другому. В странах с высокой налоговой ставкой декларированная прибыль в дочерних предприятиях таким образом снижается, а с ней – и налоги. В странах, где налоги ниже, можно поступить противоположным образом.

ЧТО ТАКОЕ ЧЕБОЛЬ

Samsung group — это громадный финансово-промышленный конгломерат, в который входит около 70 компаний. Вся эта империя контролируется семьей основателя Ли Бен Чхоя. Формальным главой ее остается Ли Гонхи, хотя вот уже два года он недееспособен из-за тяжелой болезни. Поговаривают, что вскоре бразды правления передадут его сыну — Ли Чжэну.

Эту модель — группа формально самостоятельных и разновекторных предприятий под контролем одной семьи — корейцы заимствовали из довоенной Японии, экономика которой базировалась на семейных концернах — дзайбацу. В Корее подобные конгломераты называются «чеболей» («денежные семьи»). Чеболей в современной Корее около трех десятков (среди других крупнейших можно вспомнить Hyundai, LG и Daewoo).

Samsung и другие чеболи развивались вместе с экономикой страны, постепенно меняя, вернее, наращивая специализации: от продуктовой торговли и финансовых операций к текстильной промышленности, затем — к тяжелой, затем — производство электроники. Росту Samsung, как и других крупных корейских брендов, немало способствовала и поддержка государства, решившего сделать ставку на чеболи как фактор роста корейской экономики. Чеболи получали и госзаказ, и субсидии, и налоговые и кредитные льготы. И, что немало важно, пользовались дешевой рабочей силой: еще в середине 1960-х годов уровень жизни в Корее, которая сейчас по праву находится в ряду «азиатских тигров», был одним из самых низких в регионе, а среднедушевой месячный доход не превышал 100 долларов.

Сейчас Samsung известен широкой публике прежде всего благодаря продукции своего флагмана, компании Samsung Electronics, и в первую очередь, конечно, смартфонам. Но Samsung — это еще и предприятия тяжелой, легкой, химической и автомобильной промышленности, и компании, работающие в финансовой и рекреационной сфере. Грубо говоря, практически самодостаточная и самоподдерживающаяся структура. А также — многочисленные поставщики и подрядчики.

КОРЕЯ. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ИЛИ ЭКСПЛУАТАЦИЯ?

В 2012 году Samsung судился с Apple из-за интеллектуальной собственности: американская компания обвинила корейцев в заимствовании идей. Процесс был громким, но нас в нем интересует не это.

Одним из выступающих по делу была шеф-дизайнер Samsung Electronics **Ван Чжэён**, на тот момент — кормящая мать. Ее свидетельства несколько обескураживают: ей в течение трех месяцев, которые ушли на разработку иконок приложений для Samsung Galaxy S, оставалось на сон два-три часа в сутки — от кормления младенца, естественно, пришлось отказаться. «Samsung — компания, требующая большого трудолюбия», — цитируют ее слова авторы доклада МКП.

Корея, как и ее бывшая метрополия Япония, знаменита своими специфическими, на взгляд европейца, корпоративными традициями. Трудоустройство в компанию в этих странах традиционно рассматривалось как подобие «брака с работой». Еще недавно корпорации широко практиковали «пожизненную занятость» для перспективных соискателей — с возможностью карьерного роста по выслуге лет и практической гарантией от увольнения. (Кризисы последних десятилетий заставили многие компании отказаться от этой практики.) Со стороны работника, в свою очередь, негласно требуется «супружеская верность» компании. На деле это значит проводить на рабочем месте порою по несколько сверхурочных часов в день или не уходить с нее даже в выходные, если того требуют производственные или экономические планы. По странному совпадению Корея является также региональным лидером по числу самоубийств.

Samsung здесь не исключение. Зимой 2011 года двое работников производства жидкокристаллических мониторов Samsung Electronics бросились вниз с крыши общежития. Сообщалось, что один из них страдал от заработанной на производстве кожной болезни и вызванной постоянной нагрузкой депрессии.

Список самоубийств в Samsung двумя трагедиями не исчерпывается, но об этом позже.

ЖИЗНЬ ЗА ПОЛУПРОВОДНИК

Истощающий режим работы на предприятиях Samsung — лишь вершина айсберга. За последнее десятилетие компания не раз оказывалась в фокусе внимания СМИ из-за многочисленных случаев тяжелых заболеваний на ее вредных производствах...

Хван Юми в 2003 году поступила на работу в лабораторию полупроводников на южнокорейской фабрике Samsung Electronics 19-летней девушкой (молодые женщины — основной контингент на производствах электроники Samsung). Всего два года спустя Хван поставили диагноз-приговор: лейкемия. Еще через два года девушка скончалась.

Сеульская правозащитная группа «Защитники здоровья и прав человека в индустрии полупроводников» (SHARPS) составила список из 223 работников Samsung Electronics с приобретенными заболеваниями — от лейкемии и опухолей мозга до рассеянного склероза. 76 человек из этого списка на момент публикации доклада МКП умерли.

Всего в 11 случаях из перечисленных выше, говорится в докладе, жертвам или их родственникам удалось получить от компании положенную компенсацию. Доказать в корейском

суде связь болезни с условиями труда не так просто, а адвокатский корпус у Samsung традиционно силен.

Тем не менее в 2011 году суд, разбиравший дело о компенсации семьям Хван и еще одной умершей от лейкемии на полупроводниковом производстве, **Ли Сок Юн**, впервые признал возможную связь между условиями труда (постоянное воздействие токсичных веществ и ионизирующего излучения) и болезнью.

В мае 2014 года руководство компании нашло, наконец, возможным извиниться перед жертвами онкологических заболеваний и анонсировало выплату компенсаций. Но вскоре переговоры с SHARPS о компенсациях и обеспечении безопасных условий труда на производстве были прекращены. Вместо этого менеджмент начал выплачивать компенсации тем жертвам, с которыми удалось договориться конфиденциально.

ПРОФСОЮЗАМ ЗДЕСЬ НЕ МЕСТО

Как и положено империи, пусть и финансово-промышленной, Samsung имеет собственный «свод законов». Это корпоративный этический кодекс, в котором декларируется приверженность соблюдению законов и чисто организационной культуре, социальная ответственность и уважение к потребителям, сотрудникам, акционерам и окружающей среде.

Факты и цифры

94% рабочей силы, занятой в производственных цепочках крупных транснациональных корпораций, относится к сфере скрытой занятости.

3,4 трлн долларов — общая выручка 50 компаний из 69 входящих в группу Samsung

17% — доля выручки Samsung в формировании ВВП Южной Кореи.

20% — доля продукции Samsung во всем южнокорейском экспорте.

12,6 млрд долларов — состояние председателя Samsung Ли Гонхи.

14,4% — уровень операционной прибыли Samsung Electronics в 2012 году. Это самый высокий показатель в мировой IT-индустрии.

28% — доля Samsung в южнокорейском экспорте в 2012 году — вдвое больше, чем в 1987-м.

177 млрд долларов — выручка Samsung Electronics в 2015 году — больше ВВП Камбоджи или Гондураса.

84% электроники Samsung производится (2011 г.) на иностранных предприятиях.

Из доклада МКП «Samsung: современные технологии и средневековые условия труда», 2016

При этом профсоюзам путь в Samsung неофициально, но прочно заказан. На многочисленные обвинения в этом сам господин Ли отвечал: «Samsung не признает не профсоюзы сами по себе, но тот факт, что у нас есть в них нужда. Другими словами, Samsung придерживается модели управления, в которой они не нужны».

В 2013 году в корейском парламенте были продемонстрированы корпоративные документы Samsung «для внутреннего пользования». В них прямым текстом обсуждается, как следует выявлять склонных к объединению в профсоюз работников и как за ними следить. Другая утечка — компьютерная презентация для менеджмента, в которой советуется «подавлять» и «изолировать» лидеров и «провоцировать внутренние конфликты».

Корейский профсоюз металлистов TMWU и ряд других организаций обвиняли Samsung в слежке за работниками, запугивании, дискриминации и увольнениях тех, кто пытался реализовать свое право объединяться.

В том же 2013 году покончил с собой **Чен-Бом Чой**, член профсоюза сервисной компании Samsung Electronics Services. Произошло это всего лишь через сто дней после создания профсоюза. Молодого человека (ему было 32 года) довели до суицида постоянными проверками и оскорбле-

ниями, которые посыпались на него после того, как начальство узнало о его профсоюзной деятельности.

Samsung не только практикует методы активного воздействия на потенциальных и реальных активистов, но и решил (признаться, не без изыщества) проблему рабочих митингов и пикетов перед своими штаб-квартирами. Пользуясь тем, что корейское законодательство запрещает демонстрации в радиусе ста метров от правительственных зданий и посольств, Samsung, как, собственно, и другие крупные корейские компании, охотно сдает площадь иностранным дипломатическим учреждениям.

На разных аффилированных с Samsung предприятиях положение активистов, безусловно, разное. Так, в Samsung Heavy industries CO, крупнейшей судостроительной компании Южной Кореи, рабочие летом 2016 года сумели не только организовать так называемый производственный совет, но и объявить забастовку в связи с реструктуризацией предприятия. Правда, за сорокалетнюю историю предприятия это случилось впервые.

В отношении же заграничных поставщиков, подрядчиков и субподрядчиков Samsung, чтобы предотвратить образование в этих компаниях профсоюзов, использует, по данным МКП, следующую схему:

— Для подрядчиков в системе поставок Samsung, где трудящиеся объединяются в профсоюз, действует «контрактная гильотина», — рассказывает генсек объединения Шаран Барроу. — Компания использует свою власть и рычаги и влияет на своих поставщиков. По всей цепочке поставок Samsung запрещает создание профсоюзов, угрожая расторжением контрактов там, где трудящиеся объединяются.

ДЕШЕВЫЙ ТРУД, ЦЕПИ ПОСТАВОК, СКРЫТАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Samsung прибегает и к экономии на рабочей силе — эта тенденция особенно усилилась после азиатского кризиса конца 1990-х. В 2015 году лишь 21% работников Samsung Electronics имели постоянные трудовые договоры со всеми гарантиями, остальные работники были вынуждены довольствоваться временными контрактами.

Распространен в Samsung и субподряд. Цифры красноречивы: по данным МКП, напрямую в Samsung Electronics трудоустроены примерно 314 тысяч человек, а по схемам скрытой занятости, прежде всего через субподрядные фирмы, на Samsung по всему миру работают уже около 1,5 млн человек.

Корейские работники, нанятые через подрядные и субподрядные организации, жаловались на неоправданно долгий (до 15 часов) рабочий день и зарплатную дискриминацию (получали они меньше установленного компанией минимума). Но в первую очередь злоупотребление скрытой занятостью характерно для зарубежных отделений корпорации.

Samsung широко использует более дешевый труд в соседних странах. Крупнейшим донором рабочей силы для Samsung Electronics должен стать Вьетнам, где недавно было построено производство на 100 тысяч человек. В Китае, в свою очередь, на Samsung трудятся свыше 40 тысяч работников.

На предприятиях за пределами Кореи выпускается 84% всей электроники, производимой под маркой

Samsung: коротко

Samsung — корпорация-чеболь, в которую входит 69 компаний, находится во владении семьи Ли.

С 1987 года Samsung возглавляет Ли Гонхи, состояние которого оценивают в 12,6 млрд долларов. С 2014 года Ли Гонхи из-за тяжелой болезни не может руководить чеболем. Вероятным наследником считается его сын, вице-председатель Samsung Ли Чжэен.

Samsung работает в Бразилии, Мексике, Китае и на Тайване, в Индии, Индонезии, Малайзии, Таиланде, Вьетнаме и на Филиппинах, а также в США, Канаде и Евросоюзе.

Предприятия Samsung производят: офисную и бытовую электронику, компоненты электронных схем, медицинское оборудование, химикаты, телекоммуникационное оборудование, полупроводники, автомобили (80% акций компании Samsung Motors, однако, передано Renault). Также Samsung занимается судостроением и строительством.

Часть компаний Samsung заняты в сфере услуг: в рекламе, финансах, гостиничном бизнесе, индустрии развлечений, IT, здравоохранении и ретейле.

В Samsung Electronics, флагманской компании группы, трудятся по всему миру 326 тысяч человек. В завязанной на компанию цепи поставок заняты 1,5 млн человек.

Samsung. Помимо Китая и Вьетнама, компания имеет заводы и поставщиков в Индии, Индонезии, Малайзии, Таиланде, на Тайване и Филиппинах, в Бразилии, Мексике, США, Канаде и в ЕС.

«ПОКОНЧИТЬ С КОРПОРАТИВНОЙ АЛЧНОСТЬЮ»

Международная конфедерация профсоюзов запустила петицию к руководству Samsung с требованием прекратить злоупотребления в отношении работников и отказаться от антипрофсоюзной политики.

МКП также опубликовала свое видение «новой нормы» в отношениях работников, транснациональных компаний и национальных правительств, за которую профсоюзы будут бороться:

— транснациональные компании должны прекратить прятать свои дочерние предприятия и субподрядчиков. Информация о поставщиках должна быть публичной;

— транснациональные компании должны гарантировать: работники, вне зависимости от того, наняты они напрямую или нет, не подвергаются эксплуатации. Отказ от краткосрочных контрактов и от зарплат на уровне прожиточного минимума, безопасные условия труда, а также право на забастовку и коллективные переговоры должны стать базовыми гарантиями;

— все правительства должны обеспечивать верховенство закона на своих территориях; законы, в свою очередь, должны быть основаны на стандартах Международной организации труда. Государства должны взять на себя ответственность за обеспечение достойного минимального уровня социальных гарантий для населения своих стран;

— среди других мер должно быть введено экстерриториальное законодательство, понуждающее международные корпорации реагировать, если на их заграничных предприятиях-поставщиках возникает риск эксплуатации труда.

Александр ЦВЕТКОВ

ДЕШЕВЫЙ ТРУД, ЦЕПИ ПОСТАВОК, СКРЫТАЯ ЗАНЯТОСТЬ

КИТАЙ

Дискриминация работников, принудительные переработки, детский труд, давление на работников. Проверка предприятий выявила многочисленные злоупотребления: 12-часовые «стоячие» смены, использование труда несовершеннолетних, возрастная-половая дискриминация, небезопасные рабочие места, огромный хронометраж принудительных переработок (до 100 часов в месяц), а также факты морального и даже физического давления на персонал.

ИНДИЯ

Эксплуатация труда учеников, утомительные и опасные условия труда, отравления. В 2013 году на производстве Samsung в городе Нойда (агломерация Нью-Дели) из примерно 3 тысяч работников на конвейерной линии половину составляли ученики.

ИНДОНЕЗИЯ

Дискриминация работников, уничтожение профсоюзов, эксплуатация детского труда. Индонезийские поставщики Samsung охотно вербуют мигрантов из провинции, нетребовательных к размеру зарплаты. Большинство нанятых составляют молодые женщины. Попытки индонезийских работников организовать профсоюзы встречают ожесточенное сопротивление менеджмента.

МАЛАЙЗИЯ

Принудительный труд, дискриминация работников. В 2014 году международная группа по защите трудовых прав Verité обнаружила: треть из 350 тысяч работников электронной промышленности страны (конкретные компании, тем не менее, не назывались) трудятся в условиях, неотличимых от рабских.

ВЬЕТНАМ

Потогонная система, принудительные переработки. Еще в 2010 году две трети опрошенных работников жаловались на постоянные, в том числе принудительные, переработки.

БРАЗИЛИЯ

Потогонная система, вредные условия труда, сексуальные домогательства. Минтруд страны в 2014 году начал судебный процесс против Samsung: здоровье бразильских работников, согласно имеющимся заключениям, подвергалось риску из-за монотонности и высокого темпа работы на конвейере.

МЕКСИКА

Дискриминация женщин. Женщин на мексиканских фабриках компании незаконно заставляли сдавать тесты на беременность. В случае положительного результата женщину могли уволить.



Радужная страна

Профсоюзы Южной Африки против классовой и расовой дискриминации

ЮАР — одна из редких стран Африки, где не было ни революций, ни государственных переворотов. Но эта земля щедро полита кровью своих и... своих. Десятки лет в соответствии с государственной политикой здесь уничтожалась основная часть населения. Но Мыс Доброй Надежды — тоже здесь, и, похоже, люди верят, что они всего добьются.





ЧЕРНО-БЕЛАЯ ИСТОРИЯ

В Южной Африке всегда находилось из-за чего поспорить, будь то территории, алмазные и золотые шахты или цвет кожи.

Буры — потомки голландских, французских и немецких переселенцев — враждовали и с аборигенами, и с англичанами, сделавшими южную часть континента своей колонией. Разногласия с британцами, отменившими рабство в стране и ее колониях, погнали буров вглубь, и они основали Оранжевую республику и Трансвааль. После англо-бурских войн и переговоров в 1910 году был создан включивший все земли, по которым гуляли буры, Южно-Африканский Союз (ЮАС) — доминион Британской империи.

У власти с 1948 по 1994 год стояла Национальная партия (бурская, националистического толка). И она почти полвека посвятила созданию «Южной Африки для белых», проводя политику апартеида, или, на языке африкаанс, апартхейда.

Главные законы апартеида были направлены на то, чтобы присутствие черных было ограничено «белыми» потребностями в рабочей силе. Государственный порядок делил страну так: города — для белых, бантустаны (резервации для «банту» — местных племен) — для черных. И рабочие поселки — для черных и цветных работников.

Закон о шахтах и работе (1956 г.) делал официальной расовую дискриминацию при приеме на работу. Закон о нравственности (1948 г.) запрещал браки между людьми разных рас. Закон об образовании прямо говорил, что чернокожим детям следует преподавать лишь основные навыки, нужные для работы на белых.

Общественные места были строго разделены: были больницы для белых и больницы для черных, транспорт для белых и транспорт для черных — даже разные остановки были предусмотрены. Сегрегация распространялась также на пешеходные мосты и переходы, кинотеатры, парки, общественные туалеты, пляжи...

Чернокожие африканцы не могли нанимать белых на работу, а чернокожие полицейские — арестовывать белых людей.

Предполагалось, что впоследствии чернокожие африканцы должны были прекратить быть гражданами Южно-Африканской Республики, а стать гражданами независимых псевдогосударств-резерваций. Таким образом, жители бантустанов, работающие в ЮАР, стали бы трудовыми иммигрантами с временными разрешениями на работу.

Черно-белая идеология не миновала и профсоюзное движение в Южной Африке. Первые профсоюзы в стране создавались белыми и для белых. В конце 1910-х появились и «черные» профсоюзы. Нелегальные, конечно.

Легализованы они были только с реформами 80-х годов, когда правительство, смущенное массовыми выступлениями и реакцией внешнего мира, стало ослаблять режим апартеида. Была принята новая конституция, сделавшая ЮАР президентской республикой с трехпалатным парламентом — для бе-



10 мая 1994 года. Перед зданием правительства в Претории накануне инаугурации Нельсона Манделы

1952: КАМПАНИЯ НЕПОВИНОЕНИЯ НЕСПРАВЕДЛИВЫМ ЗАКОНАМ

Лидеры чернокожего населения отдавали предпочтение мирным, хотя и противозаконным по меркам ЮАС, методам борьбы с апартеидом: бойкотам, демонстрациям, забастовкам.

«Кампания неповиновения» стала первой масштабной организованной акцией. Ее проводил Африканский национальный конгресс и Южноафриканский индийский конгресс. Суть была в намеренном и демонстративном нарушении главных расистских законов. Добровольцы-нарушители с готовностью давали себя арестовывать и заключать в тюрьму. Расчет был прост: всех не пересажать, а тюрьмы заполнятся, и экономика пострадает. За полгода на призыв откликнулись более 8500 человек, а всего за время проведения кампании было арестовано около 8000 африканцев.

«Кампания, как пожар, распространилась по всей стране, — рассказывал потом лидер АНК, лауреат Нобелевской премии мира **Нельсон Мандела**. — Фабричные рабочие и служащие, врачи, адвокаты, учителя, студенты и священники; африканцы, индийцы и европейцы; старые и молодые — все откликнулись на призыв и стали нарушать законы о пропусках, законы, запрещающие появляться на улицах в непогожие часы, правила апартеида на железных дорогах. Кампания потребовала тяжелых жертв: рабочие теряли работу, вожди племен и учителя были сняты со своих постов. Доктора, адвокаты и торговцы оставляли свои дела, предпочитая отправляться в тюрьмы».

Акция неповиновения в итоге привела к некоторому смягчению правил и росту популярности АНК.

1955: ХАРТИЯ СВОБОДЫ

Вскоре демократические силы Южной Африки создали Хартию свободы — можно сказать, библию для всех, кто боролся против апартеида эти десятки лет. Сначала тысячи волонтеров собирали по городам и поселкам страны идеи жителей о том,

какой должна быть Африка, когда не будет апартеида. Работники Южной Африки мечты имели понятные: о собственной земле, хорошей зарплате, сокращении рабочего дня, бесплатном образовании, а еще — о политическом голосе, свободе передвижения и правах, не зависящих от цвета кожи.

Пожелания были обобщены в документе, который был официально принят тремя тысячами делегатов (черных, цветных, белых) 26 июня 1955 года на Народном конгрессе.

Конгресс был сейчас же разогнан полицейскими. Но Хартию свободы никто не забыл, а ее постулаты утвердились наизусть: равенство гражданских прав для жителей страны, независимо от расы и национальности, равный доступ к образованию и культуре, ликвидация принудительного труда, равная плата за равный труд для мужчин и женщин и т. д., обеспечение прав трудящихся на создание профсоюзов и др.

Хотя лидеры южноафриканского населения и призывали к мирному решению проблем, кровь лилась по обе стороны баррикад. Такой инцидент произошел летом 1959 года в местечке Като-Манор. Здесь издавна серьезным источником дохода было пивоварение, причем занимались им в основном женщины. Однако правительство передало монополию на производство и продажу пива местному муниципалитету. Варить пиво коренные жители не перестали, но перешли на нелегальное положение. Соперничество выливалось в «пивные протесты» и даже разгром муниципальных пивоварен. Вдобавок чернокожее население росло гораздо быстрее белого, и власти стремились перекрыть не только экономические возможности, но и физические — «лишних» людей насильственно переселяли в другие места. Все это спровоцировало выступление африканцев, окончившееся разгромом полицейского участка и зверским убийством девяти полицейских, пятеро из которых, кстати, были чернокожими.

1960: ШАРПЕВИЛЬСКИЙ РАССТРЕЛ

Расстрел мирной демонстрации в Шарпвиле называют водоразделом в истории Южной Африки, потому что он окрасил борьбу кровью.

рых, цветных и индийцев. Чернокожим, которых было большинство в стране, голоса так и не дали. Стоит ли говорить, что черное население Южной Африки осталось недовольным?..

Так что классовая борьба усугублялась расовой. И здесь и там — профсоюзы и политики действовали заодно.

Еще в 1912 году черными южноафриканцами была основана политическая организация, возглавившая борьбу с апартеидом, — Африканский национальный конгресс (АНК). АНК уходил на 30 лет в подполье и вернулся, чтобы отменить апартеид и стать в 1994-м правящей партией. Между прочим, рука об руку с Конгрессом южноафриканских профсоюзов (COSATU, крупнейшее профобъединение ЮАР: 21 профсоюз и почти 2 млн человек) и Южно-Африканской компартией.

Но это уже потом; а сначала и профсоюзам, и партии, и трудящимся предстояло пройти путь, не столько устланый лаврами, сколько политый кровью. Впрочем, он еще продолжается...



Шарпевиль в те годы был одним из «черных» поселков, которые выстраивало расистское правительство Южно-Африканского Союза вблизи «белых» городов для того, чтобы обеспечить эти города рабочей силой.

Формальной причиной беспорядков стал «закон о пропусках». Существовал закон, принуждающий каждого мужчину-африканца всегда иметь при себе специальную учетную книжку с именем держателя, кучей штампов, подписей и разрешений. Книжку надо было предъявлять по требованию любого полицейского и пятнадцати других категорий чиновников. Отказ карался как правонарушение заключением под стражу на срок до 30 суток. В 1960 году правительство решило распространить действие закона и на женщин.

Пропускная система и так внушала неприятие, а идея подключить к ней и женщин отозвалась негодованием. В декабре 1959 года на ежегодной конференции Африканского национального

конгресса в Дурбане руководство АНК объявило, что планирует общенациональную кампанию в форме серии массовых акций против системы пропусков.

Неделю спустя отколовшаяся от АНК более радикально настроенная группа, назвавшаяся Панафриканским конгрессом (ПАК), провела свою конференцию и тоже объявила о готовности начать собственную «анти-пропускную» кампанию.

По плану ПАК, люди должны были массово приходиться к полицейским участкам с лозунгами против пропускной системы и намеренно позволять себя арестовывать. Свою кампанию, как писала газета *Sare Times*, они расценивали как первый шаг на пути черных к полной независимости и свободе к 1963 году.

ПАК подчеркивала мирную направленность своих акций. Лидер профсоюза **Роберт Собукве** настаивал, что кампания должна проводиться в духе абсолютного ненасилия: «Африканцы

доверили все свое будущее нам. И мы поклялись, что мы ведем их не к смерти, а к изобильной жизни».

21 марта, распевая песни свободы и выкрикивая лозунги «Наша земля!», «Долой пропуска!», «Вперед к независимости, к будущим Соединенным Штатам Африки!», демонстранты шли по улицам поселка.

Встретившись с отрядом полицейских, демонстранты объяснили им, что готовы сдать, поскольку отказываются носить пропуска. Полицейские разогнали толпу, пустив в ход слезоточивый газ и дубинки. Но затем появился слух, что руководство полиции собирается сделать какое-то заявление по поводу режима пропусков. И жители Шарпевилля стали помаленьку собираться вновь — на этот раз у полицейского участка, ожидая заявления. Среди собравшихся было много женщин и детей.

Позднее премьер-министр в отчете указал, что на площади собралась агрессивная 20-тысячная толпа. Одна-



Трагические события уже в новой Южной Африке — расстрел бастующих горняков в 2012 году — вызвали волну протестов во всем мире, на этот раз против «черного» правительства страны. На фото слева — жертвами произвола полиции на платиновой шахте компании Lonmin близ Рустенбурга тогда стали 44 человека.

ко по свидетельству, например, журналистов из южноафриканского журнала Drum, на месте событий было от двух до трех тысяч человек, которые не выказывали никакой враждебности.

Без каких бы то ни было переговоров с демонстрантами, без всяких предложений, вопросов и даже предупреждений полицейские открыли огонь. Осталось неясным, был ли отдан приказ или просто не выдержали нервы.

В то время как нервы и курки полицейских револьверов были на взводе, люди на площади и не думали волноваться. До последнего момента они не подозревали, чем все закончится.

Помощник редактора журнала Drum **Хамфри Тайлер** написал: «Мы услышали стрекот пулемета, затем опять и опять. Там были сотни женщин, некоторые из них смеялись. Должно быть, они думали, что полицейские стреляли холостыми. Одна женщина была поражена на расстоянии около десяти ярдов от нашего автомобиля... У одного ма-

ленького мальчика было старое одеяло, которое он поднял на голову, думая, что это могло бы спасти его от пуль. Некоторые из детей, вряд ли выше, чем трава, прыгали, как кролики. Некоторые из них были расстреляны. Тем не менее стрельба продолжалась».

«Полицейские впоследствии утверждали, что они были в отчаянной опасности, потому что толпа забивала их камнями, — рассказывал журналист. — Тем не менее только трое полицейских, по сообщениям, пострадали от камней — и более 200 африканцев были убиты. Полиция также сказала, что толпа была вооружена «свирепым оружием», которое осталось на поле после того, как люди бежали. Я не видел никакого оружия, хотя очень внимательно смотрел, а потом изучил фотографии сцены смерти. В то время как я был там, я видел только обувь, головные уборы и несколько велосипедов, оставленных среди тел. Толпа не дала мне никаких оснований чувствовать себя в

опасности, хотя я двигался среди нее без каких-либо отличительных знаков для своей защиты, со своей совершенно очевидно белой кожей...»

Атака длилась 40 секунд, она стоила полицейским 705 зарядов, а мирным демонстрантам — 69 жизней. Погибли 10 детей, и 19 оказались среди 180 раненых. Об этом рассказал англиканский священник **Амброс Ривз**, живший и работавший в тех местах.

Благодаря присутствию журналистов история о «Шарпвильской бойне» облетела весь мир. Но несмотря на всеобщее возмущение, власти ЮАС и не думали сдавать позиций.

После бойни около 80 демонстрантов были арестованы, а Африканский национальный конгресс и Панафриканский конгресс были объявлены противозаконными и ушли в подполье.

Зато правительство мобилизовало и привело в полную боевую готовность военные резервы. Генерал-губернатор объявил о введении чрезвычайного по-



Дом профсоюзов в столице ЮАР Претории

ложения, продлившегося три месяца. Цинизм властей проявился в их реакции на гражданский иск от имени более чем 200 человек, требовавших возместить причиненный ущерб. После получения иска был принят закон, имевший обратную силу и освобождавший всех чиновников от ответственности за любой вред, причиненный во время беспорядков, — впредь и ранее.

1976: ВОССТАНИЕ В СОУЗТО

Сегодня Суэто — часть Йоханнесбурга. А прежде это была группа поселков, в которых предписывалось жить черному населению.

Поводом к волнениям 1976 года стал принятый накануне закон, кото-

рый вводил в школах обучение основным предметам на африкаанс, оставив для местных языков только богословие, музыку и физкультуру. 16 июня учащиеся Суэто не пошли в школы, а собрались на многотысячный митинг и затем двинулись процессией по улице.

Один из полицейских, посланных на усмирение детской колонны, выстрелил. Это вызвало шквал возмущений, начались крики, в полицейских полетели камни. На камни стражи порядка ответили пулями. Погибли более 20 человек, было много раненых. Одной из первых жертв оказался 13-летний школьник **Гектор Петерсон**, образ которого стал символом событий в Суэто.

На следующий день для усмирения недовольных школьников были привлечены не только полицейские, но и армия. Волнения перекинулись и на другие города страны, акции вспыхивали в разных населенных пунктах и окончательно были погашены только к концу года. В память о тех событиях 16 июня в ЮАР отмечается как День молодежи.

1979–1980: БУНТ НА МАКАРОННОЙ ФАБРИКЕ

Через протестов началась в 1979 году забастовка на заводе фирмы Fattis&Monis, производящем макаронные изделия, и продолжилась в 1980-м «школьными», «автобусными» и «мясными» бойкотами. В этих акциях особую роль сыграла профсоюзная молодежь, которая стала вести себя увереннее после основания Конгресса южноафриканских студентов — COSAS и Организации студентов Азии — AZASO. (Азией во времена апартеида называли свою страну члены АНК.)

В апреле 1979 года два члена профсоюза были уволены с макаронной фабрики в Белвилле. Уволили их за то, что они подали работодателю петицию, подписанную 45 рабочими, с требованием признать профсоюз, установить минимальный размер заработной платы в 40 рэндов в неделю, восьмичасовой рабочий день, обед и перерывы на чай плюс три недели ежегодного отпуска.

Коллеги потребовали восстановления уволенных, а когда работодатель отказался, профсоюз организовал забастовку, которая длилась семь месяцев.

Работодатель пытался договориться с отдельными работниками в обход профсоюза — но это у него не вышло. Зато члены профсоюзов проявили недюжинную сознательность и солидарность: в то время как заводчане бастовали, студенты городского университета объявили бойкот продукции Fattis&Monis. Затем кампания вышла на национальный и международный уровень.

В октябре руководство компании возобновило переговоры, в результате которых было достигнуто соглашение, устраивающее работников.

В 1980 году профсоюзы организовали акцию протеста против повышения платы за проезд в автобусах Кейп-

тауна. Тогда же прошла забастовка мясников. К этим протестам тоже подключились студенты. И весьма эффективно. Так, студенты бойкотировали мясную продукцию, когда 800 мясников, члены рабочего профсоюза, бастовали в поддержку уволенных коллег. Кроме того, молодежь взяла на себя распространение листовок с призывом к бойкоту и организацию встреч для информирования о ходе акции.

28 мая 1980 года два студента — 15-летний **Бернард Фортуин** и 19-летний **Уильям Люббе** — были убиты из полицейского автомобиля в очевидной засаде, а три студенческих лидера были ранены. Это привело к маршу протеста, собравшему от 40 до 60 тыс. студентов и членов рабочих профсоюзов.

В результате акции студенческие лидеры (81 человек) создали комитет, чтобы координировать действия молодежи. Началось и формирование студенческих представительных советов и ветви COSAS в учебных заведениях.

ЮАР ПРОТИВ МИГРАНТОВ

В 1994 году расистский режим пал. По итогам парламентских выборов Африканский национальный конгресс стал правящей партией. Нельсон Мандела был избран президентом.

Народ получил политические права и гражданские свободы. Но вот в экономическом смысле «поправить» наследие предшественников оказалось значительно труднее.

Сегодня ЮАР хотя и оставляет далеко позади себя многие африканские государства, но имеет массу проблем: расслоение общества, бедность, безработица, плохие санитарные условия и распространение заболеваний, низкая продолжительность жизни и высокий уровень преступности.

Уровень безработицы среди южноафриканской молодежи составляет 50%. При этом остро стоит проблема нелегальной миграции: выходцы из бедных стран Восточной Африки бегут сюда в поисках работы и пропитания.

В мае 2008 года в Йоханнесбурге и Дурбане южноафриканцы, вооруженные дубинками, камнями и холодным оружием, вышли на улицы. Жертвами их гнева были мигранты-иностранцы. За неделю беспорядков только в Йохан-

несбурге погибли более 20 человек. Полиция, будучи не в силах успокоить разбушевавшихся, обратилась к президенту с просьбой привлечь армию для наведения порядка. Это стало первым случаем после отмены апартеида, когда армия была применена против граждан.

2012–2014: ЗАБАСТОВКИ НА ШАХТАХ

Природные богатства Южной Африки — и подарок судьбы, и ее проклятье. Как только в недрах этой земли были обнаружены ценные металлы и камни, в игру вступили Хозяева, в руках которых и власть, и армия, и система апартеида, а после ее падения — другие инструменты для того, чтобы цветные знали свое место и предназначение: быть дешевой рабочей силой, например.

16 августа 2012 года полицией были застрелены 44 бастующих горняка платиновой шахты Марикана. По сообщениям СМИ, еще 78 человек были ранены и более 200 арестованы. События на Марикане называют самым кровавым инцидентом в новой, демократической ЮАР.

Шахтеры требовали повышения зарплаты с 4 тыс. до 12,5 тыс. рэндов в месяц (1 рэнд равен 0,07 доллара США).

В иностранных СМИ, описывавших события, появились указания на то, что виновниками конфликта стали конкурирующие за профвзносы рабочих Национальный союз шахтеров (NUM) и Ассоциация шахтеров и строителей (AMCU). The Guardian утверждала, что NUM, куда входили шахтеры Мариканы, тесно связан с правящей партией и администрацией шахты, но потерял связи с работниками. Так или иначе, но горняки действительно демонстрировали свое расхождение с профсоюзами, отвергая соглашательскую политику с горнодобывающей компанией Lonmin.

Спустя почти три года, в июне 2015-го, президент ЮАР **Джейкоб Зума** выступил на национальном телевидении и зачитал вывод следственной комиссии. В гибели горняков было признано виновным руководство правоохранительных органов, однако определенная вина за трагедию лежит на платиновой компании Lonmin и на профсоюзах.

В 2014 году рабочие шахт провели новую забастовку, которая вошла в историю ЮАР как самая долговременная и дорогостоящая. 23 января почти 70 тыс. шахтеров не вышли на работу, предъявляя все те же требования: повысить зарплату до 12,5 тыс. рэндов. Кстати, на этот раз работников вывел профсоюз — уже другой, AMCU, вошедший на предприятие после того, как прежний себя скомпрометировал.

Работодатели долгое время отказывались поднимать зарплату более чем на 10%. Шла проверка на прочность: кто сдастся первым.

Шахтеры, сидящие без зарплаты, набрали кредитов. Они были вынуждены брать займы на предметы первой необходимости: продукты, одежду и школьные сборы за своих детей. Средний накопленный долг шахтера доходил до 5000 рэндов в месяц. Горняки потеряли 45% своего годового дохода, и им потребуется около двух с половиной лет, чтобы восстановить его.

Компаниям забастовка тоже влетела в копеечку. Они потеряли больше 24 млрд рэндов во время забастовки и 10,6 млрд — на повышение зарплат. Поэтому что — да — им пришлось уступить.

24 июня 2014 года было официально подписано соглашение между профсоюзом и работодателями. Последние взяли на себя обязательство поэтапного повышения зарплаты, и рабочие начали возвращаться в шахты.

МЫС ДОБРОЙ НАДЕЖДЫ

Трудовое движение в ЮАР кипит и формируется. Профсоюзы то и дело устраивают акции — за свои права поднимают голос шахтеры, железнодорожники, связисты, работники автомобильной промышленности...

Недаром Южная Африка была выбрана местом проведения XVII Всемирного конгресса профсоюзов (5 октября 2016 года, Дурбан) — в знак уважения и признания героизма трудящихся ЮАР.

Архиепископ **Десмонд Туту**, борец с апартеидом и лауреат Нобелевской премии мира, назвал современную ЮАР «радужной страной», объединяющей разнокультурное, многонациональное общество, которое трудом и отвагой строит свое будущее.

Ирина СЕРЕДКИНА



Калининградская область

В Центральной Европе расположена самая западная область нашей страны. После распада Советского Союза она стала эксклавом России. И только Балтика соединяет регион с основной территорией страны. Здесь причудливым образом сочетается история Восточной Пруссии и России, многовековые замки и мемориалы Великой Отечественной войны. А на берега Балтийского моря, как и сотни лет назад, волны приносят медовые капли янтаря. В этом номере «Профсоюзного журнала» — фоторепортаж о Калининградской области.

30 сентября 1945 года в Кенигсберге (ныне Калининград) был открыт мемориал воинам 11-й Гвардейской армии, погибшим при штурме города. Он известен как памятник 1200 гвардейцам и стал не только первым советским памятником в Кенигсберге, но и вообще первым мемориалом памяти советских солдат, которые погибли, защищая Родину в Великой Отечественной войне.





Профсоюзный Первомай в Калининграде. Из истории Международного дня солидарности трудящихся: 1 мая 1886 года прошла забастовка и демонстрация чикагских рабочих. Люди требовали 8-часового рабочего дня. Закончилась акция столкновением с полицией и массовым кровопролитием. В июле 1889 года Конгресс II Интернационала принял решение о ежегодном праздновании «всем мировым пролетариатом этого священного дня в память о героической борьбе американских рабочих в Чикаго против капиталистов и эксплуататоров».

На фото слева: могила великого философа Эммануила Канта расположена в северо-восточной части Кафедрального собора. Великий прусский философ родился и умер в Кенигсберге (прежнее название Калининграда), и в городе его знали все. О пунктуальности Эммануила Канта ходили легенды — горожане сверяли часы по профессору, вышедшему на прогулку. Когда великого ученого не стало, прощание с ним длилось более двух недель. Кант был похоронен в профессорской усыпальнице Кафедрального собора. Но в начале XIX века обветшавшая часовня была снесена. На ее месте построили галерею, названную в честь великого философа. А к 200-летию Канта, в 1924 году, на его могиле возвели мемориал, сохранившийся до наших дней.

Материалы подготовлены специалистами Калининградского областного объединения организаций профсоюзов

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