

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (005)
2014

Цели партии
«Союз труда»
практически
полностью
повторяют цели
профсоюзов:
повышение МРОТ,
достойная
зарплата,
увеличение
пособия по
безработице,
запрет заемного
труда и упрощение
процедуры
забастовки...



СОЮЗ ТРУДА

**Партия –
это инструмент
для профсоюзов**



Тайные ценности профсоюзов

Есть такое понятие - ситуативная этика. Это когда считается, что поведение человека определяется не перечнем заранее установленных правил, а зависит от конкретных условий. Если посмотреть на поведение профсоюзов году в 1917-м, затем, скажем, в 1970-м и, к примеру, в 2011-м, может возникнуть впечатление, что вот это она и есть. В смысле - ситуативная этика. Потому что в 1917 году профсоюзы вели себя в отношениях с властью по-разному: царскую - отвергали, большевиков, меньшевиков и эсеров - скорее, приветствовали. В 1970 году профсоюзы вполне успешно играли роль стороны в треугольнике «партком - директор - профком». В 2011 году - активно поддерживали В.В. Путина. Однако, как мне кажется, это только одна сторона медали.

Скажу некоторую крамолу: по-моему, в чистом виде «поддержка» или «неподдержка» власти профсоюзами в каждом из этих исторических моментов была не главным для них (для профсоюзов). Как ни странно, но именно «поддержка» власти или «борьба» с нею были теми инструментами, которые в каждый исторический момент профсоюзы выбирали для единственной цели - максимально эффективно и РЕАЛЬНО отстаивать интересы своих членов, своей структуры. Ну, представьте: как в 1917 году можно было профсоюзам поддерживать Николая II, если именно он не только привел страну к политико-экономическому кризису, но и сами профсоюзы гнобил?! С другой стороны, в 1970 году и статусу профсоюзов, и их возможности повлиять на директора можно только позавидовать. (Да помним мы про КПСС, что там...) И 2011 год - а за кого еще агитировать? За Навального? Немцова? За КПРФ, которая никак не придет к примирению в одном флаконе марксизма с православием?

Так что правила у профсоюзов есть. И вполне реальные. А то, что профсоюзы не кричат о них на всех перекрестках - тоже вполне логично. Эффективность важнее.

Александр ШЕРШУКОВ,
секретарь ФНПР,
главный редактор центральной газеты
профессиональных союзов
«Солидарность»

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

«Профсоюзный журнал»
№ 1 (5), 2014 год

**Учредитель — Редакция газеты
«Солидарность»**

Над номером работали:

Александр ШЕРШУКОВ — шеф-редактор

Наталья КОЧЕМИНА — редактор

Анна БАКАНАС — бильд-редактор

Любовь ЛУНЕВА —

литературный редактор

Наталья СИМОНОВА — корректор

Мария КОМАГОРОВА —

дизайн-макет, верстка

Михаил КОМАГОРОВ — препресс

Дмитрий ПЕТРОВ — художник

Николай ФЕДОРОВ — фотографии

Павел ОСИПОВ, Александр

КЛЯШТОРИН, Юлия РЫЖЕНКОВА,

Вадим БАРАБАНОВ, Елена БЕЛЛИС —

корреспонденты

Адрес редакции:

129090 Москва, Протопоповский
переулок, д. 25, корпус Б
Телефон: (495) 688-37-00
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

Подписной индекс в каталоге
«Пресса России» 29105

Оформление редакционной подписки

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела

распространения

Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы

обращаться по телефонам:

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

Печать: ООО «Тверская Городская Типография»
170518, г. Тверь, с. Никольское, 26
Тел. (4822) 370-555 и 8 (904) 026-01 94

Тираж

Заказ №

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции

При перепечатке ссылка на
«Профсоюзный журнал» обязательна

ПАРТИЯ

«Союз Труда»:
настоящее и будущее профсоюзной
партии



стр. 4

ПАРЛАМЕНТ

**Межфракционная депутатская группа
«Солидарность»:**
взаимодействие с профдвижением



стр. 12

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

Недопустимая экономия:
профсоюзы в регионах добиваются
сохранения гарантий и льгот



стр. 18

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

**Председатель Росатомпрофсоюза
Игорь ФОМИЧЕВ**
ответил на вопросы «Профсоюзного
журнала»



стр. 24

РЕПОРТАЖ

Ярославский радиозавод:
репортаж о предприятии, где знают,
как пережить кризис, рейдерский
захват и не сидеть без работы



стр. 34

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Бельгийский компромисс:
Одна страна - три федерации
профсоюзов



стр. 44

ПАРТИЯ



Партия 7-й статьи Конституции

Настоящее и будущее профсоюзной партии

В июле прошлого года состоялся учредительный съезд профсоюзной партии «Союз труда». Прошло полтора года, и уже можно говорить о том, что она собой представляет, в каком направлении развивается и зачем, собственно, нужна профсоюзам. Первый шаг — участие в выборах — партия сделала, причем успешно. Готова ли она ко второму шагу, и какой он будет?





На фото исторический момент: на учредительном съезде партии «Союз Труда» голосует ее будущий председатель Александр ШЕРШУКОВ

ЗАЧЕМ ПРОФСОЮЗАМ СВОЯ ПАРТИЯ

Как ни крути, но профсоюзы — это экономическая организация. Они не ставят перед собой политических целей, но не секрет, что многие экономические вопросы решаются на политическом уровне. Если смешать политику и экономику, если профсоюзы начнут брать на себя роль политической силы, а партии — играть на экономическом поле, ничего хорошего не получится. Именно поэтому ФНПР всегда сотрудничала с партиями, и такое партнерство было выгодно обеим сторонам.

Если вспомнить новейшую историю — общественно-политическое движение «Союз труда» возникло в 90-е годы. Затем оно стало одним из учредителей объединения «Отечество», которое вместе с политическим движением «Вся Россия» слилось в единую партию, из которой и вышла «Единая Россия». Так что в каком-то смысле профсоюзное движение явля-

ется учредителем ныне главенствующей партии. И сегодня именно с ней сотрудничает ФНПР. Почему? Председатель ФНПР **Михаил Шмаков** неоднократно объяснял это.

КПРФ не признает современные профсоюзы, отказывается от сотрудничества на федеральном уровне. ЛДПР — это вообще «отдельная история», наверное, любой политически грамотный человек понимает, что смысла сотрудничать с ЛДПР мало. «Справедливая Россия» же начинает рассыпаться на составные части, из которых она в свое время была создана. Других партий в парламенте нет.

Благодаря сотрудничеству с «ЕР» профсоюзы провели через Госдуму многие нужные законопроекты, а те, что невыгодны ни наемным работникам, ни профсоюзам, сумели остановить. Так что можно в целом назвать такой союз полезным. Тем не менее все в жизни меняется — меняется и идеология в «Единой России», и политическая ситуация. В профсоюзах не

все были довольны альянсом с «ЕР», многие считали, что эта партия проводит антинародную политику. Многие считали, что ФНПР зря отказалась от своей партии — ее надо возродить.

— Для профсоюзов в Великобритании или, к примеру, в Бразилии работа с законами через свою, профсоюзную партию — дело вполне привычное. Лейбористские партии вообще достаточно распространены в мире. Сейчас мы создаем такую партию в России. При этом в ее создании участвуют профсоюзные активисты, ранее не бегавшие по другим партиям. Просто мы считаем, что только так профсоюзы могут наиболее эффективно реализовать свои требования, — говорит председатель партии «Союз труда» **Александр Шершуков**.

Но и от сотрудничества с титульной партией ФНПР пока не планирует отказываться.

— Профсоюзы, как самая массовая общественная организация, нуждаются в политической опоре. Мы

Первая акция «Союза Труда» за профсоюзные права трудящихся — пикетирование офиса «Башнефти» в Москве 12 февраля. Работодатель решил вместо первички создать на предприятии совет трудового коллектива, и представители Росхимпрофсоюза совместно с активистами партии вышли заявить протест



имели, имеем и будем иметь тесные связи с «Единой Россией» и с депутатами на всех уровнях. Но, безусловно, «Единая Россия» выражает не только профсоюзные интересы, и не всегда профсоюзные интересы (требования достойной заработной платы, достойных рабочих мест и так далее) стоят на первом месте в политических планах этой партии. Мы рассчитываем, что партия «Союз Труда» будет в максимальной степени выражать интересы профсоюзных организаций, прежде всего профсоюзов, входящих в ФНПР, — говорил Шмаков на учредительном съезде «Союза Труда» в июле 2012 года, и с тех пор его позиция не поменялась. На совещании в Пятигорске в ноябре 2013 года он подтвердил, что Федерация независимых профсоюзов России рассчитывает на свою сильную партию.

— При этом хочу сделать ремарку, что в принципе все парламентские партии в той или иной степени могут быть нам полезны. Они хотят использовать профсоюзы, а мы должны использовать их как политические структуры в рамках той политической системы, которая складывается в нашей стране, — добавил Шмаков.

ИДЕОЛОГИЯ «СОЮЗА ТРУДА»

Как метко заметил руководитель регионального отделения партии в Ленинградской области **Андрей Большев**, «Союз Труда» — это «партия седьмой статьи Конституции РФ», то есть партия социального государства. Напомним, что в этой статье записано: «В РФ охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты». Именно обеспечения всего этого и добивается профсоюзная партия.

В ее программе указано, что главное несчастье современной России — низкие доходы большинства граждан. Труд работников дешев, на зарплату почти невозможно содержать семью.



Партия с юридической точки зрения не является преемником движения «Союз труда», но фактически она продолжает профсоюзные начинания 90-х. Именно это движение вспоминали участники учредительного съезда партии, и даже эмблема и флаг напоминают те самые символы

Так получается из-за несправедливого распределения доходов. Чтобы это изменить, нужны солидарные действия.

Собственно, цели партии практически полностью повторяют цели профсоюзов. Это и повышение МРОТ до уровня реального прожиточного минимума, и достойная зарплата за достойную работу, и своевременная выплата зарплаты, и увеличение пособия по безработице. А также введение прогрессивной шкалы налога на доходы физических лиц, налога на роскошь, создание фонда защиты от безработицы, запрет заемного труда, упрощение процедуры забастовки, законодательная защита профактивистов от увольнения и так далее.

— Сила «Союза Труда» — в его идеологии социального государства, справедливости, — уверен председатель ФНПР.

О том же говорит и председатель «Союза Труда», подчеркивая, что этим профсоюзная партия отличается от множества остальных партий, появившихся недавно на политическом небосклоне России.

— Мы делаем акцент на наемных работниках, их правах, заработной плате. Это наша специфика, — поясняет Александр Шершуков.

— О чем профсоюз не может открыто заявить — может сказать партия, ей проще провести митинг, выставить требования. Партия в этих вопросах более мобильна, чем проф-

союз, — добавляет **Сергей Ян**, руководитель Новгородского регионального отделения партии. — Профсоюзы должны это использовать. Мы в открытую говорим: партия — это инструмент для профсоюза. На первом месте у нас профсоюз и выполнение профсоюзных задач, а «Союз Труда» мы создали, чтобы он помогал профсоюзам.

ПЕРВЫЕ ВЫБОРЫ

Несмотря на то, что учредительный съезд прошел в июле, Минюст почти полгода не регистрировал партию. Так что к единому дню голосования — 8 сентября — «Союз Труда» подготовиться толком не успел. Именно из-за этого решение участвовать в выборах в законодательные собрания приняли только отделения «Союза Труда» Иркутской, Ярославской областей, а также Забайкальского края. Кроме того, в городские думы собрались по партийным спискам в Великом Новгороде и сахалинском городе Оха, а также несколько одномандатников в Екатеринбурге и Пермском крае. Это были первые выборы после «либерализации политической системы», так что избиратели с любопытством разглядывали давно забытые «простыни» с множеством новых партий.

Увы, в некоторых регионах кандидатов от «Союза Труда» не зарегистрировали. Так, в Забайкальском крае избирком отказал в регистрации кан-

дидатам по одномандатным округам. Еще хуже дело обстояло в Ярославской области, где кандидатов просто не пустили на выборы.

Леонид Патрикеев, председатель регионального отделения партии в Ярославской области, рассказал, как это было. Отделение «Союза Труда» выдвинуло кандидатов от партии по списку и по одномандатным округам. Со списком возникли проблемы:

— Нас сняли за то, что мы не подали заявления в избирком от каждого кандидата о том, что у них отсутствует недвижимость за рубежом, — разводит руками Патрикеев. — Вроде, казалось бы, очевидно, что у рабочих с нефтеперерабатывающего завода ничего нет за рубежом, но есть закон, согласно которому необходимо это доказать. Нас, если честно, ввели в заблуждение в избиркоме. Там обязанности были не заверять наш список, а вернуть на доработку, но они умышленно его заверили для того, чтобы впоследствии нас снять.

По одномандатным округам в Ярославле из четырех кандидатов до выборов дошли два. И хотя оба набрали всего по 3% голосов, председатель регионального отделения доволен полученным на выборах опытом.

— Я вижу большую пользу в том, что мы прошли все этапы выборов, «обкатали» их, осмотрели все нюансы: регистрацию, бесплатное исполь-

зование СМИ, проведение агитации, встречи с избирателями. У нас была хорошая поддержка населения. Пенсионеры говорили: мы помним тот профсоюз, мы в нем состояли, мы хотим, чтобы это движение развивалось, поэтому поддерживаем вашу партию, — комментирует Патрикеев.

А вот новгородцы уже неоднократно участвовали в выборах, так что в этот раз смогли обойти «подводные камни». По словам Сергея Яна, они прекрасно понимали, как это сложно: уже сталкивались с тем, что, например, в последний день перед окончанием регистрации на счет профсоюзного кандидата какой-то гражданин другой страны перечисляет деньги, что, по российскому закону, запрещено. И из-за этого кандидата снимают с выборов.

— Мы участвовали серьезно, наша задача была — набрать 5%, — рассказывает Ян. — Мы знали, как работать, когда всем коллективом дружно агитировали за кандидата по одномандатному округу, но здесь впервые столкнулись с работой по списку. Оказалось, что это совсем по-другому.

В Новгороде задачу по прохождению минимального 5-процентного барьера не выполнили, но результатом все равно довольны, хоть и считают, что «сами недоработали». «Союз Труда» набрал 3,7%, при этом из 17 партий пропустил лишь четыре парламентские партии и «Яблоко».

Итоги же первой избирательной кампании для партии «Союз Труда» следующие:

- Забайкальские выборы в региональное заксобрание (партийный список) — 0,56%. 11-е место из 17 партий.

- Выборы в городскую думу Великого Новгорода (партийный список) — 3,69%. 6-е место из 17 партий.

- Выборы в городское собрание Охи (партийный список) — 8,8%. Четвертое место. Обогнали «Справедливую Россию» и немного не добрали до ЛДПР (9%). Первый депутат от «Союза Труда».

- Дополнительные выборы депутата Алейского городского собрания депутатов (Алтайский край). Кандидат от «Союза Труда» занял второе место, проигрывая 24 голоса кандидату от «Единой России».

- Выборы в совет депутатов Березовского сельского поселения третьего созыва (Пермский край). Кандидат от «Союза Труда» по многомандатному округу набрала равное число голосов с кандидатом от «Единой России». И в соответствии с законом — поскольку документы ею были поданы раньше — стала депутатом. Второй депутат от «Союза Труда».

— Конечно, это не сотни или десятки депутатов. Но для организации, которая живет не на деньги олигархов, которая попала на выборы, фактиче-



«Союз Труда» участвует





Летом 2013 года активисты «Союза Труда» приняли участие в митинге за сохранение Тимашевского сахарного завода. Всего в акции протеста участвовало более 200 человек. Несмотря на то, что организатор акции протеста — первичная профсоюзная организация предприятия — заявляла всего 100 участников, сотрудники завода и жители города решили активнее поддержать требования профкома. Жители Тимашевска опасаются, что люди, лишившиеся работы в результате закрытия сахарного завода, не смогут найти работу в пределах небольшого города

в первомайских шествиях

На фото слева направо:
Москва, Челябинск, Томск, Великий Новгород





На региональном партийном совещании в Пятигорске в ноябре 2013 года определены приоритеты на ближайшее будущее: увеличение членства и подготовка к выборам. Председатель ФНПР Михаил Шмаков еще раз заявил о поддержке профсоюзной партии, а региональные представители поделились с коллегами успешным опытом

ски, в закрывающуюся дверь, — это знаковый результат. Это означает, что даже так мы можем добиваться результата. Я считаю, что на следующих выборах ситуация изменится еще больше, — говорит Александр Шершуков.

— Прошедшая выборная кампания показала, что «Союз Труда» как партия о себе заявила. Провела своих депутатов через выборы. Да, не всех. Абсолютной победы никогда не бывает, это надо понимать, но лиха беда начало, — добавляет Михаил Шмаков.

АГИТАЦИЯ И ИНФОРМАЦИЯ

Очевидно, что партии нужно заявлять о себе, агитировать, принимать участие в различных мероприятиях. Тогда о ней услышат, и не только члены профсоюза. Партийные лидеры неоднократно заявляли, что они помогают и будут помогать профсоюзам добиваться своих целей, так что и акции «Союз Труда» проводит совместные, нацеленные на помощь коллегам.

Первых, кого поддержала партия, — это первичку «Башнефти», борющуюся против создания работодателем совета трудовых коллективов.

— В результате деятельности администрации в двух филиалах компании «Башнефть» — в Оренбурге и Уфе — несколько тысяч человек были вынуждены написать заявление о

выходе из профсоюза. Росхимпрофсоюз считает, что эти заявления написаны под давлением, и профкомы их не рассматривают. Мы продолжаем считать этих людей своими коллегами, своими товарищами и членами профсоюза. Мы будем и дальше бороться за наши права и надеемся, что руководители «Башнефти» услышат наши слова, — заявил председатель Росхимпрофсоюза **Александр Ситнов**, начиная масштабную кампанию солидарности.

12 февраля в Москве перед офисом «Башнефти» партия развернула свои знамена в поддержку профсоюзных коллег.

К российской кампании солидарности присоединилась и Всемирная глобальная федерация профсоюзов IndustriALL, объединяющая свыше 50 млн членов профсоюзов из 140 стран. За время кампании в адрес руководства «Башнефти» и регионального правительства пришло множество писем протеста — более чем от 300 общественных организаций и более чем от 3500 человек из России и других стран. Только IndustriALL Global Union зарегистрировал на своем сайте более 1300 писем. В конце февраля Росхимпрофсоюз принял решение о прекращении кампании солидарности, поскольку на предприятиях были достигнуты важные договоренности. Может, небольшой, но значимый

вклад внес в это и «Союз Труда».

Традиционный для профсоюзов Праздник Труда 1 Мая партия также считает своим. Именно поэтому в тех регионах, где зарегистрированы ее отделения, активисты присоединились к профсоюзным колоннам и прошли в праздничном шествии с флагами и другой символикой «Союза Труда».

— У нас 1 Мая проходит профсоюзное шествие, куда приходят соцпартнеры, замгубернатора, заммэра. В этом году ребята, вступившие в партию, сделали одежду с нашей символикой — шарфы, футболки, и мы шли своей колонной, — рассказывает председатель Ростовского регионального отделения «Союза Труда» **Анна Овчаренко**.

Подобные шествия были в Москве, Новосибирске, Волгограде, Новгороде, Ростове-на-Дону, Томске и других городах.

Не менее важным партия считает для себя и Всемирный день действий «За достойный труд!», который проходит 7 октября. В этот день партийные лидеры также говорили о проблемах, которые намерены решать.

Например, в Белгороде, обращаясь к участникам митинга, председатель регионального отделения партии **Ольга Гвоздева** заявила, что «Союз Труда» совместно с ФНПР требует от правительства таких доходов для трудящихся и членов их семей, которые покроют любой тариф, предлагаемый правительством. В Волгограде партийные и профсоюзные лидеры совместно требовали от правительства взять под жесткий контроль вопросы ценообразования в электроэнергетике и освободить энергетический рынок от перекупщиков. А в Перми председатель регионального отделения **Алексей Клейн** напомнил, что в 2008 году президент **Путин** призывал сохранять самое ценное — трудовые ресурсы, в то время как председатель правительства **Медведев** перечеркнул эту социальную договоренность с обществом и призвал уходить от политики занятости, с чем ни «Союз Труда», ни ФНПР не могут согласиться.

— Я убежден, что партии сейчас надо обязательно проводить акции, но не только 1 мая или 7 октября, а надо

искать поводы заявить о себе по нашей теме, — уверен Сергей Ян, и с ним согласны председатели всех региональных отделений. По мнению Яна, от политической агитации есть двойной эффект:

— В профсоюзах страдает информационная работа, зачастую члены профсоюза не знают, чем занимается их профсоюз. А политическая, предвыборная агитация позволяет говорить о профсоюзе, о наших проблемах, причем использовать для этого дополнительные инструменты. Во время выборов кандидатам предоставляется бесплатный телеэфир, пусть немного, но он есть, о них пишут в газетах и так далее. Нельзя упускать эти возможности.

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

На вопрос, что планируете делать в ближайшее время, региональные партийные лидеры с энтузиазмом отвечают: «Работать».

— Мы не должны существовать от выборов до выборов, в промежутке между выборами надо регулярно напоминать о себе, привлекать новых членов партии, ее сторонников. Мы, например, столкнулись с тем, что многие люди, члены профсоюза, хорошо относятся к партии, но вступать в нее не спешат. Мы не хотим никого «загонять в партию», поэтому предлагаем таким людям стать нашими сторонниками, — поясняет Сергей Ян.

Те же регионы, которые не успели принять участие в прошедших выборах, настроены догнать коллег на следующих.

— Я всегда говорю: в выборах нет проигравших. Если ты и не победил, то ты очень хорошо пропиарился и получил какие-то бонусы. Люди узнали тебя и твою программу, платформу. Мы приняли решение обязательно участвовать в ближайших муниципальных выборах, — комментирует Анна Овчаренко. — Я так думаю, что в «Союз Труда» по всей стране народ пойдет. Потому что хочется верить, что за этой партией будущее.

Ей вторит и Леонид Патрикеев:

— Как показало голосование 8 сентября, стремление к тому, чтобы идеи социального, справедливого государства, выдвигаемые партией

«Союз Труда», воплощались в жизнь, находит поддержку у наших избирателей. Впереди у нас много работы, и наша цель — продвигать профсоюзных активистов в органы власти на всех уровнях, чтобы отстаивать профсоюзные интересы.

Председатель партии Александр Шершуков заявил, что в ближайшей перспективе задачи «Союза Труда» — увеличивать сторонников и членов

партии, а также подойти к следующим выборам сильными и готовыми бороться за депутатские места. Для этого планируется увеличивать число региональных объединений и рассказывать членам профсоюза о том, зачем нужна такая партия. Ну и, конечно, укреплять сотрудничество с профорганизациями. Особенно с теми, кто пока не очень понимает, что они получат от такой партии.



Юлия РЫЖЕНКОВА

Несмотря на то, что не во всех регионах кандидаты от «Союза Труда» прошли в органы власти, в отделениях партии считают прошлые выборы полезными. В первую очередь это связано с началом агитации: благодаря ей граждане стали узнавать о существовании профсоюзной партии, некоторые захотели поддержать ее, поскольку поддерживают идею создания социального государства. Особенно яркая агитация была в Великом Новгороде, где партия заняла шестое место из семнадцати, пропустив вперед лишь парламентские партии и «Яблоко»





Михаил ТАРАСЕНКО:

**«Взаимодействие профсоюзов
и законодателей продолжится»**

В Государственной думе с 2000 года действует межфракционная депутатская группа «Солидарность» по взаимодействию с профдвижением. В нее входят депутаты, считающие важным учитывать мнение профсоюзов в своей деятельности. Цель группы — сотрудничество между фракциями и комитетами Госдумы, направленное на совершенствование «социального» законодательства. При рассмотрении социально значимых законов депутаты группы регулярно консультируются с Федерацией независимых профсоюзов России. О некоторых результатах деятельности группы «Солидарность», о перспективах совместной работы законодателей и профактива рассказывает координатор группы, депутат Госдумы РФ Михаил ТАРАСЕНКО.

— Михаил Васильевич, как бы вы оценили продуктивность «профсоюзной» депутатской группы в парламенте?

— Продуктивность работы группы очевидна. Рассмотрены и приняты десятки законопроектов, внесенных различными субъектами законодательной инициативы (властью, депутатами, регионами), но инициаторами которых были именно профсоюзы. То есть идеология и концепция этих законопроектов рождались именно в профсоюзной среде.

В ходе дискуссий на собраниях нашей группы вырабатываются определенные компромиссные решения, происходит и корректировка позиций депутатов. Затем депутаты доводят эти решения до коллег, до руководства своих фракций.

Причем работа группы состоит не только в чисто законопроектной деятельности. Ведь каждый депутат представляет не только какую-то партию, но и определенный регион. И на этих встречах идет доверительный разговор о том, какие проблемы в субъектах Федерации. Или почему, например, в таком-то регионе не устанавливаются конструктивные отношения между исполнительной властью и профсоюзами, и т.д. То есть такие встречи подчас позволяют снимать проблему нерегулярности контактов на различных уровнях политической жизни.

Наконец, заседаниями и встречами дело не ограничивается, депутаты группы находятся в постоянном контакте с профактивом. Профсоюзы всегда имеют возможность направлять свои материалы, экспертные отзывы депутатам. Члены группы присутствуют на мероприятиях ФНПР, заседаниях выборных органов профсоюзов. То есть налицо регулярное продуктивное об-

щение, в ходе которого все время идет, что называется, сверка часов.

— Как работать в условиях усиления вертикали исполнительной власти, с одной стороны, и уменьшения «монополии» партии парламентского большинства в «шестой» Госдуме, с другой?

— У профсоюзов нет политических амбиций, у них, в отличие от политических партий, иные цели. Партии стремятся прийти к власти и реализовать свое видение того, как должна развиваться страна, общество. У профсоюзов в основе их программ и действий — определенное видение того, что такое социальная справедливость и как ее достичь. И в рамках контакта с партиями и другими политическими силами они стремятся реализовать эти принципы. Традиционно профсоюзы ориентируются на левоцентристские партии. В свое время в группу вошли представители почти всех парламентских фракций, таким образом она, что называется, охватила почти весь политический спектр. И группа — это реальный способ для профсоюзов донести до законодателей свое отношение к законодательным инициативам и повлиять на принимаемые ими решения. Профсоюзы формулируют, мотивируют и отстаивают свою позицию, объясняют, почему одни законы они считают полезными, а другие — вредными для страны и трудящихся.

Деятельность группы, безусловно, способствовала нахождению компромиссов и выработке решений, которые были выполнимыми именно в условиях имеющегося расклада сил в очередном составе Госдумы. Да, возможно, в Думе предыдущего созыва вопросы взаимодействия с другими политическими силами, кроме «ЕР», были менее актуальны — потому что «ЕР» доминировала, и надо было добиваться

того, чтобы именно ее фракция прислушивалась к запросам профсоюзов, учитывала их позицию. И в этом направлении велась огромная работа. Но теперь, когда у «ЕР» нет конституционного большинства, возрастает роль других политических сил, активно участвующих в законотворческой деятельности. Профсоюзы и ранее никогда не игнорировали другие фракции в Госдуме, а призывали их к тесному сотрудничеству. Так что и сегодняшние контакты, и прежние отношения способствуют укреплению доверия между политическими партиями и профдвижением. Прежде всего с ФНПР — как самым крупным национальным профцентром России.

— Какие законы, принятые за последнее время по инициативе депутатов из группы «Солидарность» или скорректированные с учетом позиции профсоюзов, можно отметить как важнейшие?

— Прежде всего — это законопроект о запрете заемного труда. Его принятие в первом и втором чтениях — наша победа, большая заслуга «профсоюзного лобби» в парламенте. Законопроект развивает положения Конституции о свободе труда, о праве каждого распоряжаться своими способностями к труду. Он призван лишить недобросовестных работодателей права нанимать работников не для выполнения трудовой функции непосредственно у этого работодателя, а для предоставления работника в распоряжение третьего лица — заказчика, что превращает такого «работодателя» в посредника, работника — в некий «гражданско-правовой объект», и фактически речь идет о незаконной сдаче персонала в аренду.

Наши поправки призваны не допустить уклонения работодателей от заключения полноценных контрактов с



Фото ИТАР-ТАСС

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГРУППЫ

Межфракционная депутатская группа по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» образована в целях лоббирования интересов наиболее многочисленной группы россиян — миллионов трудящихся и членов их семей. Образование группы «Солидарность» стало логическим следствием не только профсоюзной работы в сфере законотворчества, но и осознания профсоюзами системы ФНПР своей роли и своего места в российской политической системе. Не являясь политической организацией, профсоюзы принимают активное участие в общественно-политической жизни страны, так как многие решения в политической сфере затрагивают интересы трудящихся и членов профсоюзов. Поэтому ФНПР и ряд депутатов Госдумы пошли по пути создания межфракционной группы из числа представителей политических сил, готовых к сотрудничеству с профсоюзами.

Межфракционная депутатская группа по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» была создана еще в составе Госдумы 3-го созыва и с тех пор функционирует бесперебойно. В составе Госдумы 6-го созыва депутатская группа «Солидарность» была образована 10 апреля 2012 года после подписания соответствующей декларации. В состав группы впервые вошел представитель фракции ЛДПР. С целью оперативного руководства группой ее координатором был вновь избран депутат **Михаил Тарасенко** (член ЦС ГМПР, глава подкомитета по трудовым отношениям при комитете ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов). Декларация о создании группы «Солидарность» будет открыта для подписания до конца работы Думы 6-го созыва. Иными словами, каждый парламентарий, изъявивший желание войти в состав группы, может это сделать в любой момент.

Целью депутатской группы «Солидарность» является конструктивное сотрудничество между фракциями, комитетами и комиссиями Госдумы, направленное на совершенствование социального законодательства. Группа продолжает работу в тесном контакте с представителями профсоюзов и их объединений. В своей работе она исходит из принципов непредвзятого отношения к законодательным инициативам, коллегиальности в выработке рекомендаций группы, учета позиций фракций, в которые входят члены группы «Солидарность».

Депутаты из межфракционной группы «Солидарность» взаимодействуют с представителями исполнительной и законодательной власти (на фото: депутаты Андрей Исаев и Екатерина Лахова беседуют с главой Минздрава Михаилом Зурабовым, 2005 год)

ищущими работу через схемы «гражданско-правовых договоров» и использование механизмов заемного труда. Рабочая группа, образованная в Госдуме после принятия законопроекта весной 2011 года, трудилась над ним более полутора лет. Все время работы группы после первого чтения — почти два года — шла борьба двух позиций: сторонников запрета заемного труда и наших оппонентов, которые настаивали на том, чтобы все эти схемы легализовать. Действия стороны работодателей и правительства во многом были направлены на затягивание процесса. И нам, несмотря на противодействие работодателей и двойственную позицию представителей правительства, удалось довести проект до второго чтения, сохранив и идеологию закона, и его концепцию, и прописанные в нем запреты и санкции для недобросовестных работодателей.

Часть поправок, принятых во втором чтении, стала плодом компромисса, но по сравнению с первым чтением ни по одной принципиальной позиции

мы не отступили, и противодействие правительства и работодателей удалось преодолеть. Заемный труд в России будет запрещен, это оговаривается прямой записью в законодательстве. Закон поставил тормоз на пути заемного труда в РФ, введя в жесткие рамки схемы по предоставлению персонала, которые используются негосударственными агентствами занятости. Есть четкая, ясная запись: заемный труд в РФ запрещен. А далее — перечень того, что в России не будет считаться заемным трудом. Оговорен четкий перечень исключений из нескольких позиций, по которым негосударственные агентства занятости могут осуществлять деятельность по предоставлению персонала. Этот узкий перечень фактически блокирует трехсторонние отношения в РФ.

Депутатская группа «Солидарность» полагает, что этот законопроект отражает интересы профсоюзов и работников; он был поддержан всеми фракциями, что показательно. После второго чтения никаких концептуальных поправок в документ, согласно регламенту, вносить нельзя — поэтому осталось принять его в третьем, окончательном чтении. Надеемся, что в ближайшее время он будет рассмотрен.

Из документов, принятых в самое последнее время, отмечу закон, инициированный профсоюзами и внесенный правительством после того, как мы постоянно акцентировали его внимание на этой проблеме. Речь о законе, по которому семьям тех, кто погиб на производстве, выплату по потере кормильца увеличат до 1 млн рублей. Ранее эта компенсация составляла всего 80,5 тысячи рублей, и это вызывало справедливое возмущение людей. Потому что в нашем законодательстве уже прописано, что после стихийных бедствий семье погибшего выплачивается 1 млн рублей. А когда человек погиб на производстве — почему-то его семье полагалась компенсация почти в 13 раз меньше. Думаю, унифицированные выплаты семьям разных категорий погибших — справедливое решение по отношению к людям, которые остались без кормильцев.

— **Какими вам видятся основные**

Группа «Солидарность» была впервые создана в Государственной думе 3-го созыва (2000 - 2003). Формирование группы стало возможным благодаря хорошим для ФНПР результатам избирательной кампании 1999 года — значительное число профсоюзных работников и активистов при поддержке ФНПР были избраны депутатами.

В январе 2000 года на встрече руководства ФНПР с 13 профсоюзными депутатами Госдумы было решено создать группу «Солидарность». Координатором МФДГ «Солидарность» был избран депутат **Андрей Исаев**. К концу работы Думы 3-го созыва в группе числился уже 21 депутат — представители практически всех фракций. Причем в отличие от большинства межфракционных депутатских объединений в «третьей» Госдуме группа «Солидарность» функционировала на протяжении всего созыва. Тогда взаимодействие с группой «Солидарность» стало для ФНПР ключевым каналом продвижения в Госдуме интересов трудящихся. Важнейшие результаты совместной работы — долгожданная корректировка закона о МРОТ, разработка и принятие Трудового кодекса РФ.

В 2003 году опыт работы группы «Солидарность» в ФНПР признали безусловно положительным и рекомендовали сформировать в Госдуме 4-го созыва (2004 - 2007) аналогичное депутатское объединение. В целом при непосредственной поддержке членских организаций ФНПР на выборах в декабре 2003 года в Думу было избрано 29 депутатов. Итоги выборов позволили с началом работы нового состава парламента сформировать обновленную группу «Солидарность».

Она была сформирована на основе предыдущего состава группы: из 23 членов МФДГ «Солидарность» в новую Думу было избрано 13 человек, — соответственно, они и пришли к согласию о дальнейшем сотрудничестве. Кроме них, желание взаимодействовать с профсоюзами в формате группы «Солидарность» выразили те депутаты, которые ранее не входили в состав группы, — впервые или повторно прошедшие в Думу и имевшие опыт профработы, опыт сотрудничества с профсоюзами, в том числе избранные при активной поддержке членских организаций ФНПР. Обновленный состав группы в Госдуме 4-го созыва на момент ее первого заседания в феврале 2004 года включал уже 37 депутатов. Координатором группы был переизбран Андрей Исаев.

Одним из значительных эпизодов сотрудничества ФНПР и группы «Солидарность» в Госдуме 4-го созыва стала корректировка Трудового кодекса, имевшего ряд недостатков, как юридико-технических, так и содержательных. В 2006 году после двух лет напряженной работы соответствующей рабочей группы, которая систематизировала и объединила около тысячи поступивших в Госдуму поправок к ТК РФ, был принят масштабный пакет изменений и дополнений к Трудовому кодексу. Инициировали работу по совершенствованию ТК именно ФНПР и группа «Солидарность». Еще в «третьей» Думе несколько членов группы внесли на рассмотрение парламента законопроект «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ». Его доработка и была продолжена в Госдуме 4-го созыва в формате специальной рабочей группы при комитете Госдумы по труду. Это был первый в истории Думы опыт принятия решений по поправкам ко второму чтению при наличии по ним согласованной позиции представителей всех сторон РТК.

В Госдуме 5-го созыва после первого заседания МФДГ «Солидарность» в марте 2008 года состав группы вошли около 30 депутатов. Андрей Исаев был вновь переизбран координатором группы и оставался им до лета 2008 года, когда его сменил **Михаил Тарасенко**. ФНПР и законодатели достигли договоренностей о совместной работе над рядом ключевых законодательных инициатив: законопроектом о постепенном повышении МРОТ до величины прожиточного минимума, совершенствованием законодательства о системе социального партнерства, совершенствованием пенсионного законодательства и др. Невзирая на экономический кризис осени 2008 года, большая часть намеченного была выполнена, плюс был принят пакет законов, облегчающих положение трудящихся и смягчающих последствия кризиса в следующие годы. В итоге опыт взаимодействия профактива и зако-

ГРУППА СЕГОДНЯ

В настоящее время в состав группы входят 27 депутатов Госдумы от всех парламентских фракций — «ЕР», ЛДПР, КПРФ и «СР». (Большинство из них — 12 — были членами МФДГ «Солидарность» в Госдуме прошлого созыва.) Это:



Елена Афанасьева
(ЛДПР)



Любовь
Епифанова («СР»)



Игорь Игошин
(«ЕР»)



Андрей Исаев
(«ЕР»)



Григорий
Балыхин («ЕР»)



Надежда
Герасимова («ЕР»)



Радик Ильясов
(«ЕР»)



Валентина
Кабанова («ЕР»)



Елена Драпеко
(«СР»)



Ильдар
Гильмутдинов
(«ЕР»)



Александр
Ломакин-
Румянцев («СР»)



Галина Карелова
(«ЕР»)



Раиса Кармазина («ЕР»)



Сергей Кузин («ЕР»)



Екатерина Лахова
(«ЕР»)



Василий Лихачев
(«КПРФ»)



Борис Михалев
(«ЕР»)



Марина
Мукабенова («ЕР»)



Марина Назарова
(«ЕР»)



Валентина
Пивненко («ЕР»)

В состав группы «Солидарность» в Госдуме входят 9 депутатов — представителей профсоюзов системы ФНПР. Это: **Андрей Исаев** (первый зампред ФНПР), **Валентина Кабанова** (председатель МОООП), **Сергей Кузин** (председатель Московской городской организации профсоюза образования РФ), **Марина Назарова** (председатель Тамбовской областной организации профсоюза образования РФ), **Виктор Пинский** (председатель Федерации профсоюзов Приморья), **Александр Сидякин** (экс-секретарь ФНПР), **Михаил Тарасенко** (член ЦС ГМПР), **Валерий Трапезников** (токарь ОАО «Стар»), **Надежда Школкина** (зампред профсоюза работников АПК на общественных началах).

Совместные заседания депутатов — членов группы и выборного руководства ФНПР обычно проходят в здании Горно-металлургического

профсоюза России. Как правило, участники встречи обсуждают организационные вопросы, связанные с дальнейшей деятельностью группы, определяют основные проблемы социально-трудового законодательства на определенный период (обычно на квартал) и намечают основные направления сотрудничества по коррективке законодательства в интересах трудящихся.

Например, на заседании группы, прошедшем в конце октября 2013 года, основными темами стали проекты бюджетов на будущий год, социально-экономическое положение регионов, проект новой пенсионной реформы, проблема неконтролируемой трудовой миграции в РФ, а также концепция Генсоглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и правительством РФ на новый период.

Председатель ФНПР **Михаил Шмаков** призвал членов группы «Солидарность» и впредь использовать в своей законотворческой работе мощные организационные, информационные и научные ресурсы ФНПР и профсоюзной прессы, развивать сотрудничество с профсоюзами (организовывать совместные заседания, проводить совместную экспертизу законопроектов и действующего законодательства, готовить соответствующие поправки). По мнению депутатов, опора на профсоюзные наработки в собственной законотворческой работе позволит им более эффективно отстаивать в Госдуме интересы трудящихся.

В числе приоритетных направлений совместной работы особое внимание уделяется законопроектам, намеченным Госдумой к рассмотрению до конца парламентской сессии и затрагивающим права и интересы профсоюзов.



Виктор Пинский («ЕР»)



Олег Смолин (КПРФ)



Николай Разворотнев (КПРФ)



Александр Сидякин («ЕР»)



Валерий Трапезников («ЕР»)



Надежда Школкина («ЕР»)

Михаил Тарасенко («ЕР») — координатор группы. Кроме депутатов, в состав группы входит председатель комитета Совета Федерации по социальной политике **Валерий Рязанский**.

Было подтверждено намерение сосредоточить совместные усилия на решении задач в области защиты социально-экономических прав трудящихся: обеспечении перехода к установлению МРОТ на уровне минимального потребительского бюджета; реализации «социальных» указов президента по повышению зарплаты бюджетникам; реального увеличения размеров пособий по безработице и периодов их выплаты. Достигнута договоренность о совместной работе над рядом ключевых законодательных инициатив: «бюджетным пакетом», законопроектом о спецоценке условий труда, законопроектом о соцобслуживании населения, пакетом законов о новой пенсионной реформе, совершенствованием законодательства о системе социального партнерства и др.

«болевы́е точки» нынешнего социального и трудового законодательства? Какие проблемы необходимо решать в первую очередь?

— Есть целый пакет законопроектов, еще не принятых в окончательном чтении, но затрагивающих права и интересы профсоюзов. Рассчитываем рассмотреть их до конца этой сессии.

Например, это принятые в первом чтении в октябре поправки к закону о банкротстве и Кодексу об административных правонарушениях. Они призваны ужесточить ответственность за нарушение сроков выплаты зарплаты и тем самым повысить эффективность защиты прав работников на получение зарплаты и иных причитающихся им выплат в случае банкротства работодателя. Это очень важный законопроект, ставящий работника в положение одного из первоочередных кредиторов «проблемного» предприятия и позволяющий ему быстрее и в полном объеме получить свой заработок.

Другой законопроект, внесенный петербургским Законодательным собранием, продлевает сроки обращения работника в суд с 3 месяцев до полугода (со дня, когда он узнал о нарушении своих прав). А по спорам об увольнении сроки обжалования в суде продлеваются с 1 до 3 месяцев со дня вручения приказа об увольнении (со дня выдачи трудовой книжки). Новые, более долгие сроки обжалования в суде в случае индивидуальных трудовых споров дадут работникам и больше времени на подготовку, и возможность более

эффективно защищать свои права.

Еще один законопроект — поправки к ТК и закону о госгарантиях и компенсациях для работающих и проживающих на «северах». Этот документ призван обеспечить господдержку молодых людей, проживших не менее трех с половиной лет в районах Крайнего Севера и вступающих в трудовые отношения. Им предполагается установить процентные надбавки к зарплате с первого дня работы. Документ также способствует реализации раздела 6-го Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и правительством РФ на 2011 - 2013 годы. В этом разделе мы договорились реализовывать меры по повышению уровня и качества жизни северян. А именно: сохранять производственный потенциал и обеспечивать сохранность социальных гарантий на «северах», создавать механизмы привлечения и закрепления молодых квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к этим районам местностях. Этот законопроект мог бы дать такую возможность в случае его принятия и добросовестной реализации.

Наконец, одна из главных наших задач — скорректировать правительственные законопроекты о специальной оценке условий труда и о социальном обслуживании населения. К этим документам у профсоюзов немало замечаний, и законодатели должны их учесть.

Целью депутатской группы «Солидарность» является сотрудничество между фракциями, комитетами и комиссиями Госдумы, направленное на совершенствование социального законодательства. (На фото — депутаты ГД РФ Валерий Трапезников и Борис Громов)



Фото ИТАР-ТАСС

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО





Недопустимая экономия

Профсоюзы в регионах добиваются сохранения гарантий и льгот

Осенью в двух регионах России были приняты решения об отмене определенных гарантий и льгот для некоторых категорий работающих и пенсионеров. Местные власти объясняли такие меры необходимостью экономии бюджетных средств и выполнения предвыборных обещаний президента РФ. Однако в региональных профобъединениях такой подход не нашел понимания: ведь в одном случае гарантии на индексацию зарплаты лишались работники бюджетной сферы, в другом — льготы могли потерять ветераны труда. В итоге наиболее убедительными оказались аргументы профсоюзной стороны.

В превентивном порядке



Фото РИА Новости

Ситуация

Волгоградскому облсовпрофу удалось добиться от регионального правительства необходимой индексации зарплат работникам бюджетной сферы. Под угрозой протестных действий социальные партнеры от власти согласились произвести повышение заработной платы бюджетникам.

Проблема

Региональным законом Волгоградской области «Об областном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов» была предусмотрена индексация 1 октября на 5,5% фондов оплаты труда работников госучреждений Волгоградской области. Но в указанные сроки оговоренного в законе повышения не произошло. А 7 ноября областная Дума и вовсе исключила из закона статью, гарантирующую данную индексацию!

Более того, недавно принятый в первом чтении проект областного бюджета на 2014 год вообще не предполагал индексации фондов оплаты труда работников госучреждений! Под некоторой защитой остались только отдельные категории работников государственных учреждений, повышение зарплат которым гарантировано «майскими» указами президента **Вла-**



Председатель Волгоградского облсовпрофа Владимир Стариков

димира Путина. Таким образом региональные чиновники попытались урезать социальные гарантии большинству бюджетников, прикрываясь необходимостью финансового обеспечения предвыборных обещаний президента.

Профсоюзы региона отметили, что такие действия являются грубым нарушением ряда статей ТК РФ и статьи 9 закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», устанавливающей порядок индексации зарплаты. А также — несоблюдением определения Конституционного суда, согласно которому «индексация заработной платы

должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору».

Под угрозой пикетов

Профсоюзная сторона потребовала от регионального правительства: провести индексацию окладов и ставок работникам госучреждений области с 1 октября 2013 года на 5,5%, а также предусмотреть в проекте бюджета на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов ассигнования на индексацию фондов оплаты труда. Облсовпроф инициировал проведение внеочередных заседаний Волгоградских областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-

трудовых отношений по проблемному вопросу. Кроме того, профсоюзы области, имеющие право законодательной инициативы, решили внести в проект закона об областном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов поправку, предусматривающую увеличение на 5,8% фондов оплаты труда работникам госучреждений.

Все эти требования волгоградские профсоюзы собирались подкрепить коллективными действиями. На 5 декабря было намечено проведение серии пикетов в защиту социально-экономических прав бюджетников области в сфере оплаты труда. Однако акций протеста не понадобилось: осознав всю серьезность намерений профсоюзной стороны, правительство области решило отыграть назад.

Итог

В результате сложного переговорного процесса региональная власть согласилась с требованием Волгоградского облсовпрофа проиндексировать в текущем году зарплату бюджетникам. Соответствующее постановление губернатора было подписано накануне проведения пикетов. И вечером 4 декабря облсовпроф отозвал уведомление о проведении акции протеста на центральных улицах областного центра.

— Если региональные власти пытаются игнорировать мнение профсоюзов в рамках переговорного процесса, профсоюзная сторона всегда оставляет за собой право мобилизовать трудящихся для отстаивания их собственных законных интересов, — считает **Владимир Стариков**, председатель Волгоградского областного совета профсоюзов. — В нашем случае и законодательная, и исполнительная власти в очередной раз пытались нарушить нормы не только областного, но и федерального законодательства в сфере оплаты труда. И в очередной раз волгоградские профсоюзы заставили чиновников изменить свою антисоциальную позицию.

Александр КЛЯШТОРИН

За чей счет отчет?



*Председатель Архангельской Федерации профсоюзов
Александр Савкин*

Регион

Архангельская область, расположенная в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, по закону гарантирует своим труженикам ряд особых льгот, включая более ранний выход на пенсию. Соответственно, пенсионеров (работающих или нет) там проживает относительно больше, чем в других регионах страны. Учитывая же, что, по сути, только пенсионеры могут претендовать на звание ветерана труда регионального или федерального значения (по заслугам они, конечно, равны), в Архангельской области количество ветеранов областного значения составляет около 10% населения региона.

Проблема

В начале октября 2013 года Министерство труда, занятости и социального развития Архангельской области внесло в областное Собрание депутатов проект закона, который, по мнению местных профсоюзов, нарушает многие социальные гарантии, предусмотренные на территории этого субъекта Федерации. В Федерации профсоюзов Архангельской области (ФПАО) небезосновательно полагают, что инициатива напрямую исходила от губернатора **Игоря Орлова**, который столкнулся с несбалансированностью регионального бюджета и должен был принять меры к его выравниванию.

Законопроект, внесенный на рассмотрение депутатов 16 октября, пред-

полагал внесение изменений в некоторые областные законы, в частности в областной закон «О присвоении звания “Ветеран труда Архангельской области” отдельным категориям граждан» и в закон «О мерах социальной поддержки ветеранов, граждан, пострадавших от политических репрессий, и иных категорий граждан». Исходный вариант документа гарантирует ветеранам труда льготу по оплате жилищно-коммунальных услуг (50% стоимости по социальной норме жилья) и ежемесячную выплату в размере 456 рублей.

— Если говорить о количестве получателей льгот, то это 122 876 ветеранов труда области и 110 113 ветеранов труда РФ, — поясняет председатель Федерации профсоюзов Архангельской области **Александр Савкин**. — Последнее звание присваивается по закону № 5-ФЗ «О ветеранах труда РФ», а первое, соответственно, по областному закону. С 2008 года обеспечение льгот обеим категориям граждан полностью возложено на область, как это произошло и по всей России.

Как уже было сказано, в Архангельской области есть проблемы со сбалансированностью бюджета. Это связано, например, с относительно низкими показателями собираемости налога на прибыль и НДФЛ. И вот для того, чтобы решить бюджетные проблемы, и было предложено... отказаться от мер соцподдержки ветера-



нов труда области с 1 января 2014 года. То есть никаких 50% стоимости услуг ЖКХ, никаких ЕДВ. А заодно — и льгот на проезд на железнодорожном транспорте пригородного сообщения на территории Архангельской области в размере 50% стоимости, и компенсации за покупку дров (для тех, у кого нет центрального отопления).

По ветеранам труда РФ меры социальной поддержки планировалось монетизировать — оставить только ежемесячную денежную выплату в размере 1067 рублей.

Таким образом, почти 123 тысячи ветеранов труда Архангельской области должны были лишиться соцподдержки. Кстати, по данным на 2013 год, это примерно десятая часть населения области, составляющего более 1,154 млн человек. Зато у местных властей появился бы шанс получить звание эффективных управленцев: экономия областного бюджета должна была достичь 1,7 млрд рублей.

ФПАО назвала закон грабительским и тут же начала действовать.

Вмешался профсоюз

— Когда мы узнали о внесении такого законопроекта, то дали старт мощной информационной кампании и

стали вести определенную работу с депутатами облсобрания, — продолжает Александр Савкин. — Область находится в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и у нас самая большая статья расходов — это отопление. 50% стоимости услуг ЖКХ в денежном выражении — это от 1000 до 1700 рублей в месяц. Средняя пенсия у нас 12 тысяч рублей.

Для своей информационной кампании ФПАО использовала прежде всего собственные сайт и газету. А надо сказать, что профсоюзный интернет-портал в Архангельской области пользуется популярностью гораздо большей, чем во многих других регионах. Информация профсоюзов о недопустимости принятия законопроекта три дня стояла в топ-10 новостей области. А перед первым чтением законопроекта, намеченным на 16 октября, профсоюзы организовали пикет у здания областного заксобрания, требуя снятия губернаторской инициативы с рассмотрения и возвращения ее на доработку в правительство. Пикет тоже не остался незамеченным, акция заинтересовала местное телевидение.

— Мы подняли достаточно большую общественную волну. Нам стали писать письма ветеранские организа-

ции и отдельные ветераны, стали даже присылать свои квитанции по оплате ЖКХ. Стали писать, сколько им денег не хватает, сколько они будут платить за ЖКХ, если отменят льготы, — вспоминает председатель ФПАО.

В результате законопроект действительно сняли с рассмотрения и отправили на доработку. Причем во ФПАО добавляют: «так называемую». Очевидно, профсоюзы считали, что победу праздновать рано. Тем более что в специальную рабочую группу, сформированную из представителей правительства и депутатского корпуса, профсоюзных активистов не позвали. Однако сам Александр Савкин, будучи областным депутатом, в рабочую группу попал.

Изначально позиция регионального правительства, говорит Савкин, сводилась к тому, чтобы «утихомирить народ»: дескать, предложенная мера «необходима», «иначе бюджет не будет сверстан». То есть правительство рассчитывало вынести 19 ноября документ на очередное рассмотрение без каких-либо изменений и принять сразу в двух чтениях.

Но — и нужно отдать должное отдельным депутатам областного собра-



16 октября, перед началом октябрьской сессии Областного собрания депутатов, ветеранские организации, региональный «Союз пенсионеров» и профсоюзы провели в Архангельске пикет у здания регионального парламента

ния не из профсоюзной среды — на заседаниях группы были предложены и поддержаны различные компромиссные варианты. Например, ужесточить критерии «отбора» в региональные ветераны труда, а льготы не трогать. Изначально областное правительство было категорически против внесения каких-либо изменений в проект (и в этом свете создание рабочей группы выглядит профанацией — к счастью, не удавшейся). И только спустя какое-то время чиновники наконец-то заинтересовались конкретикой в обсуждаемом вопросе: сколько работающих и неработающих пенсионеров получают данную льготу, сколько их проживает в каждом муниципальном образовании, у кого какая средняя стоимость услуг ЖКХ и прочим.

— Но это происходило еще и под давлением общественности. Губернатор провел обширное совещание, пригласил всех представителей общественности, руководителей крупных бюджетных, автономных, казенных предприятий области. Всего больше 300 человек, — вспоминает Савкин. — Кстати, именно там, как ни странно, я услышал пассаж о том, что пусть, дескать, профсоюзы занимаются правами трудящихся, а не правами тех граж-

дан, которые уже пенсионеры. Но мы это расценили как позитивный знак: наши материалы читают, нашу Федерацию профсоюзов знают, ценят и, может быть, даже немножко побаиваются.

Давлением общественности же стоит считать и поддержку северян профсоюзами других регионов: Псковская областная федерация профсоюзов также направила архангельскому губернатору обращение против принятия скандального законопроекта. И дело не только в идеологическом понятии солидарности, поскольку Архангельская область могла оказаться «всего лишь» полигоном для обкатки урезания льгот ветеранам, которые есть в каждом регионе.

— Губернатор и министр труда нашей области **Павел Шевелев** ежедневно ездили во все ветеранские организации всех районов и городов региона и пытались получить поддержку от ветеранов: мол, да, мы потерпим, затынем пояс, сможем это перенести. Они вели свою «политику партии», а мы — свою, — говорит Савкин.

Итог

Благодаря развернутой информационной кампании Федерации проф-

союзов слухи об урезании в регионе ветеранских льгот дошли до Москвы. На сайте «Единой России» появилась информация о том, что правительство Архангельской области «не соблюдает правила игры», установленные президентом России. (Хотя, справедливости ради, в том числе и его знаменитые «майские» указы заставляют чиновников идти на всяческие бюджетные ухищрения.)

— Причем на сайте «ЕР» было дано указание всем партийным ячейкам в регионах голосовать против таких грабительских законопроектов, — заключает Александр Савкин, сам являющийся членом партии. — В итоге все меры соцподдержки ветеранов труда в области были сохранены в полном размере.

Правда, достигнутый с властями компромисс заключается в том, что отныне правила присвоения работнику почетного звания «Ветеран труда Архангельской области» будут существенно жестче. И вместо бывшего ежегодного прибавления «полку» в количестве примерно 15 тысяч человек с 2014 года ожидается всего около 2 тысяч новых региональных ветеранов в год. Если сегодня стать ветераном труда Архангельской области можно, имея страховой стаж 30 - 35 лет (для женщин и мужчин соответственно) либо страховой стаж 20 - 25 лет плюс грамоты облсобрания и правительства, то с нового года все будет иначе.

Во-первых, необходимо будет иметь пенсионный возраст (с учетом раннего выхода северян на пенсию), иметь страховой стаж 35 - 40 лет (причем из них надо проработать именно в Архангельской области 17,5 и 20 лет соответственно для женщин и мужчин), иметь грамоту облсобрания, правительства либо ведомственные знаки отличия региональных органов власти. Во-вторых, необходимо не быть судимым.

Подводя итог, можно сказать, что новые требования в целом справедливы. Сомнения вызывает только увеличение необходимого страхового стажа на 5 лет. Однако с учетом того, что десятки тысяч людей могли лишиться уже имеющихся льгот, а пополнение их рядов отнюдь не стало невозможным, архангельские профсоюзы мож-





Атом в профсоюзном расщеплении

Председатель Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Игорь ФОМИЧЕВ ответил на вопросы «Профсоюзного журнала»



ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ ЗАКРЫТОЙ ОТРАСЛИ

— Игорь Алексеевич, если коротко сформулировать — в чем специфика вашего профсоюза? Получается так, что у вас есть крупный работодатель в виде «Росатома», у вас есть ЗАТО (закрытые административно-территориальные образования), другие небольшие строительные организации, которые выступают в качестве работодателя. Для внешнего мира внутренняя структура атомной отрасли и профсоюза является загадкой. Как можно охарактеризовать вашу профсоюзную структуру коротко?

— Я бы сказал так: маленькая ФНПР. Потому что у нас очень многоплановый профессиональный союз. Это работники, с одной стороны, атомно-энергетического сектора, с другой — атомной промышленности, начиная с добывающей и перерабатывающей. Плюс к тому — атомного машиностроения. Это и большая группа работников коммунального хозяйства в

закрытых городах. А их, закрытых городов, у нас десять. Это и работники детских дошкольных учреждений, работники учреждений образования и т.д.

— Они в ваш профсоюз входят, по сути дела, по территориальному признаку?

— Да. Кроме этого, входят и около 30 тысяч работников медицины из системы Федерального медико-биологического агентства. И у нас даже подписано было в нынешнем году отдельное отраслевое соглашение с руководством ФМБА России. Что далось не очень просто. Мы привлекли к этой работе еще девять отраслевых профсоюзов, потому что часть работников входит в эти профсоюзы, в том числе в профсоюз работников здравоохранения, профсоюз работников общего машиностроения, Нефтегазстройпрофсоюз. Мы собрали представителей всех профсоюзов и выработали, а потом подписали отдельное отраслевое соглашение для работников ФМБА.

Есть особенность и в структуре нашего профсоюза. Всего два профсоюза в России имеют двухзвенную сис-

тему. Это наш, работников атомной отрасли, и общего машиностроения. В свое время это было оправдано режимными соображениями, чтобы не создавать неких территориальных организаций. С другой стороны, это удобно, потому что очень короткая связь: первичка и ЦК. Но были и свои сложности...

ПОД ДАВЛЕНИЕМ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

— В вашем профсоюзе 155 организаций?

— Уже больше 160.

— И они все выходят на московский офис?

— Да, на ЦК. Сегодня еще больше. Потому что в связи с реструктуризацией отрасли происходит дробление крупных комбинатов на составные части. Скажем, был комбинат в 14 тысяч человек, у него был автотранспортный цех. Сегодня он становится отдельным автотранспортным предприятием. А это значит — своя первичка. И мы пошли по принципу договорных отношений таких малых профорганизаций с

крупной материнской профорганизацией, из которой они выделились. Этот метод себя оправдал.

— **Это в рамках единого колдоговора?**

— Нет. Но материнская профсоюзная организация оказывает всевозможную поддержку: в подготовке колдоговора, в решении организационных вопросов. А к тому же они по-прежнему территориально вместе, и поэтому какие-то массовые — культурные, физкультурные — мероприятия они проводят вместе. И, по сути дела, коллектив, который теперь состоит из двух первичек, продолжает жить одной общественной жизнью.

— **По поводу реструктуризации: как это происходит в атомной отрасли? Если сервисные или автопредприятия выводятся в отдельные организации не на режимном объекте, им говорят: ищите другие источники заработка. А как можно на закрытой территории найти «другие источники»? Где эти выведенные структуры найдут себе заработок?**

— В закрытых территориях — очень сложно, и это основная проблема. Потому что выводятся транспортные предприятия, а в городе транспортные предприятия уже есть. И, кроме того, наши закрытые города создавались как некие автономные структуры, не предполагающие рыночных взаимодействий. Поэтому это очень серьезная проблема, и мы договаривались с работодателем, в частности, о том, чтобы на выведенном структурном подразделении, которое стало самостоятельным, социальный пакет за счет материнской компании сохранялся в течение года-полутора, а то и больший срок. То есть, по сути, эту структуру дотировало основное предприятие.

— **А в чем тогда интерес вывода активов?**

— В перспективе в том, чтобы этот актив все-таки начал жить самостоятельной жизнью в рыночных условиях. Ведь то же транспортное предприятие может оказывать услуги и вне периметра закрытого города. Но в открытом городе, конечно, проще. И у нас есть примеры. Допустим, на Новосибирском заводе химконцентратов

инструментальный цех был выведен в самостоятельное предприятие, довольно быстро встал на ноги и нашел заказы, потому что уровень производства достаточно высокий.

КАК ДЕЛА С НАЧАЛЬСТВОМ?

— **В качестве основного работодателя выступает «Росатом»?**

— Да, госкорпорация.

— **А кроме нее? Есть ли какие-либо предприятия в вашей отрасли, где частный собственник?**

— И смешанный капитал есть, и частный собственник есть.

— **Но все равно присутствие государства практически всюду сохраняется?**

— Есть муниципальные территориальные организации. Там подписывается городское соглашение. Там есть колдоговоры.

— **А кто выступает в качестве основного контрагента профсоюза при заключении отраслевых соглашений?**

— Если взять по-крупному, то, конечно, «Росатом». Отраслевое соглашение подписано с Союзом работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России, и оно является основным документом.

— **Динамика отношений с работодателем? Как вы провели 90-е годы?**

— По-разному складывалось. Но тот дух приверженности отрасли и патриотизма, который был изначально в среднем машиностроении, — за счет него был создан монолит, который помог пройти через тяжелейшие 90-е годы, когда по три месяца не платили заработную плату. И могу сказать, что не без помощи работодателей мы прошли все это. В частности, был марш-протест из Десногорска в 1996 году. Пешком дошли до Белого дома, протестуя против невыплат заработной платы работникам Смоленской атомной станции и в целом работникам АЭС. Мы организовывали поход, администрация помогла с полевой кухней, которая в дороге помогала кормить людей. С помощью администрации мы по ходу движения договаривались с районными властями, со службой дорожного движения, чтобы марш прошел цивилизованно.

Дело в том, что позиция профсоюза была и остается очень простая: если предприятие работает эффективно, значит, можно говорить о каких-то дополнительных льготах, компенсациях. Если предприятие работает неэффективно — говорить не о чем, впереди банкротство, и тогда уже надо разговаривать о других проблемах, не о соцпакете, а о сохранении рабочих мест. Задача общая — и профсоюза, и администрации — чтобы предприятие работало эффективно.

— **В вашей отрасли в чем заключается критерий эффективности? Атомная энергетика — в рыночной экономике находится или...**

— В полурыночной, потому что тариф нам устанавливают сверху. Была ситуация, когда не была проиндексирована социальная составляющая в тарифе. Мы очень резко против этого выступили, потому что в соответствии с существующими нормативными актами социальная составляющая должна была быть проиндексирована.

— **Социальная составляющая — это включая заработную плату?**

— Да. Вопрос зашел в тупик, с нами не хотели разговаривать. Это были как раз времена административной реформы, уже 2000-е годы. Дело дошло до организации пикета. Но мы вовремя сели за стол переговоров, и вопрос был решен. Цена вопроса была, если не ошибаюсь, 1 млрд 800 тысяч рублей по тем временам. Мы занимались организационными вопросами — перепиской со своей стороны с Минэкономразвития. А специалисты концерна «Росэнергоатом» готовили все документы, которые подтверждали нашу правоту. Альянс был очень хороший, совместная работа администрации и профессионального союза. И вместе решили эту проблему. У нас было очень много совместных решений — министерства и ЦК профсоюза: решения по итогам соревнования, решения по работе в области физической культуры и спорта. Это уже в российском периоде.

— **Правильно ли я понимаю, что у вас иногда позиции совпадают, у работодателей и профсоюза, в том числе потому, что приватизация затронула отрасль краем?**



— Да, согласен. У нас прошло акционирование, но не приватизация. Хотя приватизация нас коснулась, причем очень серьезно — в части строительного комплекса. Ведь строительный комплекс в нашей отрасли был один из лучших в России, если не лучший. В свое время мы проводили анализ: выработка на одного специалиста-аппаратчика в строительном комплексе была в шесть раз выше, чем в общестроительных министерствах и ведомствах Советского Союза. Когда случилось землетрясение в Армении, республики организовывали там свои строительные управления. И отдельное стройуправление было у нашего ведомства. Из первых шести домов, по-

строенных там, пять было наших. И первый дом сдали мы. Вот вам уровень работы! Но когда прошла приватизация (а в строительном комплексе прошла именно приватизация, а не акционирование), это привело к тому, что сегодня строительных организаций в отрасли практически нет.

— **Они разорились?**

— Да, они распались, разорились, отдельные какие-то небольшие структуры остались. Но это уже не подотрасль.

— **Кризис периода 2008 - 2009 годов затронул отрасль?**

— Конечно. Коснулся нас.

— **Это было уменьшение объемов работы или просто уменьшение финансирования?**

— Да, это и секвестр бюджета по тем бюджетным работам, которые мы проводили. А у нас же целое направление — это ядерно-оружейный комплекс. Но все-таки я считаю, что руководство страны повернулось лицом к нашей отрасли. С приходом Сергея Кириенко была принята программа развития атомной энергетики. И положительная динамика есть.

ЧТО С ДЕНЬГАМИ?

— **По данным на 2012 год в отрасли был серьезный рост зарплаты. Например, в 2011 году по сравнению с предыдущим — на 121%.**

— Рост продолжается. Сегодня средняя зарплата в отрасли — 55 тысяч рублей.



Фото РИА Новости



Если предприятие работает эффективно, то его работники могут рассчитывать на получение дополнительных гарантий и льгот, в чем непосредственно заинтересован отраслевой профсоюз. На таких предприятиях реализуются и различные социальные проекты — от проведения спортивных соревнований, турслетов и прочих культурно-массовых мероприятий до организации шефства над учебными заведениями, чтобы дети со школьной скамьи могли заинтересоваться профессией и производством. Сейчас все это есть практически на каждом предприятии, где действует профсоюз работников атомной промышленности. Однако за эти достижения пришлось побороться...



— Но термин «средняя зарплата» включает в себя все. А каков размер зарплат у основных специальностей?

— Конечно, разброс по предприятиям есть. Сначала самая большая зарплата была на АЭС. Потом мы подогнали зарплату в топливном комплексе. Сегодня подравнялась, пошла вверх и вышла на достойный уровень зарплата в ядерно-оружейном комплексе. Хотя внутри предприятий и между предприятиями весьма серьезный разброс в зарплатах.

Вот такой пример. Раньше мы в отраслевом соглашении писали, что минимальная заработная плата не должна быть ниже прожиточного минимума в регионе, а на АЭС — не ниже 1,3

А сегодня мы пишем, что не ниже 1,3 не только на АЭС, но и в ядерно-оружейном комплексе, и в топливном комплексе. То есть мы вытягиваем эти комплексы по зарплате уже повыше. Мы сравнивали отраслевые соглашения нашей и других отраслей: в нашем ОТС заложена индексация зарплат. Сегодня только в единичных отраслевых соглашениях заложена индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен.

— В каком размере возможна индексация?

— Не ниже индекса потребительских цен по данным Минэкономразвития. Это по инфляции, которая официально публикуется. Мы делаем в июне повышение заработной платы по про-

гнозному индексу, и если на будущий год видим, что на самом деле реальные цифры инфляции больше, значит, в очередном июне добираем недополученное повышение. Так записано в отраслевом соглашении; этот пункт дорого дался, мы долго его обсуждали, но пришли все-таки к такому решению.

— У вас происходит перевод организаций на единую усовершенствованную оплату труда. Что это такое?

— Попытка сделать единую систему. Сквозную на всех предприятиях отрасли. Чтобы были единые принципы назначения заработной платы, единые принципы определенных надбавок.

— С привязкой к региональной специфике-то или нет? К примеру, в других отраслях, если в регионе открывается предприятие, то собственник часто говорит: у нас средний уровень зарплаты в регионе такой, поэтому я вам платить больше не буду. Почему? Потому что «к вам же будут претензии предъявлять, что вы заелись»...

— Здесь у нас с работодателем подход немного разный. У нас аргумент очень простой: да, есть рынок труда по определенной специальности — электрик, токарь, сварщик. Но где вы видели рынок труда по специальности «токарь по урану»? Эти специалисты — штучный товар, они уникальны. Поэтому здесь как-то ориентироваться на региональный рынок очень сложно.

— Хитро вы живете! Приватизация вас обошла стороной из-за специфики отрасли, к рынку труда вы не привязываетесь из-за уникальности специалистов.

— Не всегда получается. Это наша позиция. А позиция работодателя немножко другая. Например, я только что на пленуме профсоюза общался с одним председателем. Он говорит: у нас сварщик получает 30 тысяч, в Екатеринбурге стоимость квалифицированного сварщика 50 тысяч, поэтому мы имеем отток квалифицированной рабочей силы.

— Как вы оцениваете результаты единой системы оплаты труда в отрасли?

— Она несовершенна, на наш взгляд. И, кроме того, мы (и даже некоторые работодатели) уже сейчас приходим к выводу, что эта система не дает должного стимула к росту производительности труда. На взгляд профсоюза, система была создана для сетевых компаний, а не для крупных промпредприятий. Тем более для таких предприятий, как федеральные ядерные центры, где работники — от уборщицы до академика. Эта линейка не вписывается в единую систему оплаты труда. Приходится ее видоизменять, и с момента внедрения система довольно сильно изменилась. Думаю, что и дальше она будет меняться.

— НСОТ, который вводился в бюджетных отраслях, по сути дела, сводился к большему акценту на переменные части зарплаты...

— У нас в отраслевом соглашении написано, что постоянная часть должна быть не менее 70% от всей зарплаты. Хотя в отдельных случаях мы идем на то, чтобы по просьбе работодателя отойти от этих норм, потому как видим, что реальность требует большего стимулирования. Вплоть до перехода на сдельную оплату труда. Особенно в добывающей части отрас-

ли.

— Вы считаете, что это правильно?

— Сегодня это единственный выход для стимулирования производительности труда и возможности дать работнику заработать больше. Не заставляя его, по Прохорову, работать 12 часов, а дать ему за нормальную норму времени заработать больше, если он это может.

— За нормальную продолжительность времени?

— Да, за нормальную продолжительность рабочего времени.

ПРОФСОЮЗ: ГДЕ ЕСТЬ И КУДА ИДЕТ?

— Частично мы уже касались темы реструктуризации отрасли и вывода сервисных структур. Все-таки насколько сильно это затронуло профсоюз?

— Seriously затронуло.

— В прошлом году у вас профсоюз было примерно на уровне 68% от числа работающих, соответственно, общая численность профсоюза — около 430 тысяч?

— Не в прошлом году, несколько лет назад. Мы теряем членство примерно по проценту в год в среднем. Мы как раз на последнем пленуме смотрели динамику. И получается: когда идет отчетно-выборная кампания в первичках, во время этой кампании и определенное время перед съездом и после съезда кривая спада становится более пологой. Очевидно, это связано с тем, что достаточно много говорится о том, что делает профсоюз, как делает профсоюз. Потом кривая снова начинает падать. И опять выравнивается, когда идет подготовка к заключению отраслевого соглашения. Определенное время держится после подписания отраслевого соглашения, дальше опять начинает падать. Падение в целом обусловлено тем, что происходит вывод персонала не только в дочерние структуры, но и в аутсорсинг. А выйдя в аутсорсинг, люди уходят из нашего профсоюза — это раз. Второе — не всегда удачно складывается судьба выведенной дочерней структуры. Это тоже один из моментов, из-за которого люди выходят из профсоюза. Третий мо-

Своим марш-броском в 1996 году профсоюз работников атомной промышленности доказал, что если обращения и переговоры к результату не приводят — у профсоюза есть и другие аргументы



Фото РИА Новости



Фото РИА Новости

Последнее десятилетие прошлого века было очень непростым для большинства предприятий отрасли. В 1996 году атомщики Десногорска, под эгидой профсоюза и не без помощи работодателей, дошли до Белого дома в Москве. Люди вышли на протест против невыплат заработной платы работникам Смоленской атомной станции и в целом работникам отечественных АЭС

мент — появляются территориально распределенные предприятия, когда одно и то же предприятие расположено в трех городах. На наш взгляд, было ошибкой создавать единую профорганизацию на три города, расположенную в трех городах.

Сегодня нельзя сказать, что у нас в атомной энергетике высокий уровень профчленства, а в топливной компании маленький, или наоборот. Это не зависит от дивизиона. Если взять блок атомной энергетике — есть первички, у которых 98 - 99% членства в профсоюзе, и там же есть первички, у которых на грани критического — в районе 50%. И то же самое, если посмотреть на топливный дивизион: несмотря на суперактивную реструктуризацию, которая там идет, — вывод, переформирование структур, — уровень профчленства практически не упал, даже если взять в среднем. Конечно, это во многом еще зависит и от лидера и его активной позиции, от того, каковы взаимоотно-

шения лидера первички и работодателя. Где-то альянс очень хороший, нацеленный на совместную работу, а где-то — работа по переписке. Надо очень внимательно относиться к проблеме и смотреть причины, почему же так получается.

— В вашем профсоюзе действует интересный документ под названием «Типовое соглашение о взаимодействии с профсоюзом». Там, где первичная профорганизация действует без образования юридического лица.

— Да.

— Происходит рост числа таких организаций?

— Да, это организации, которые вышли из основного предприятия, они малочисленные. Держать бухгалтера, освобожденного председателя — это накладно, никак не получается по тому бюджету, который собирают, поэтому заключается соглашение.

— Кто выполняет эти функции? Головная организация в регионе, от

которой эти организации отпочковались?

— Да.

— Насколько у вас на этих предприятиях распространены прецеденты так называемых иных представителей работников? Я имею в виду совет трудового коллектива.

— Как правило, у нас все равно профком. Профсоюзная организация берет инициативу на себя.

— Даже там, где членство в профсоюзе ниже 50% от числа работающих?

— Да. А работники поддерживают. Наверное, мы идем к французской системе. У них 12% членства в профсоюзе, но если только эти 12% говорят «нас обижают» — они готовы всем предприятием выйти на улицу. Мы же, в отличие от них, имея членство в 90%, испытываем иногда трудности, чтобы собрать людей на какую-то массовую акцию. Но это вопрос политической зрелости в новых условиях. Они (на Западе) в условиях рыночных уже

давным-давно работают, и у них достаточно высокая заработная плата.

— У вас получается двухзвенная система, в рамках которой свыше 160 организаций выходят напрямую на Москву. Но это предполагает, что на уровне каждого из предприятий, у каждой организации должен быть набор определенных услуг, функций, которые там реализует профорганизация: правовик, информационная работа и т.д. Как с этим справляются небольшие организации?

— Маленькие организации имеют контакт с крупными. Кроме того, у нас внутри профсоюза есть ассоциации по профилю производственной деятельности. Например, Ассоциация профорганизаций топливной компании. В рамках соцпартнерства у нас так налажено взаимодействие, что раз в квартал все председатели профорганизаций топливной компании, включая дочерние структуры, собираются вместе с заместителями руководителей по кадрам. На этом совещании присутствует руководство топливной компании и руководство отраслевого профсоюза. И раз в квартал мы общаемся по всем горячим

моментам, смотрим выполнение предыдущих решений и намечаем повестку дня следующего заседания. Мы ставим вопросы, говорим: давайте в течение квартала проработаем и через квартал соберемся, посмотрим, как это решается. Точно так же нормально работает Ассоциация профорганизаций АЭС. В оружейном комплексе тоже создана ассоциация, может быть, не так активно работает. Такие же ассоциации мы сделали в машиностроительном комплексе, в научном комплексе. И есть Ассоциация профорганизаций закрытых городов. Кроме того, все, кто есть на данной территории, допустим, в том или ином закрытом городе, они между собой, конечно, общаются. И если у кого-то нет юриста, а где-то есть, оказывается солидарная помощь. К тому же сейчас время электронных коммуникаций: юротдел — нам запрос, мы — ответ. Через сайт получаем вопросы, даем ответы.

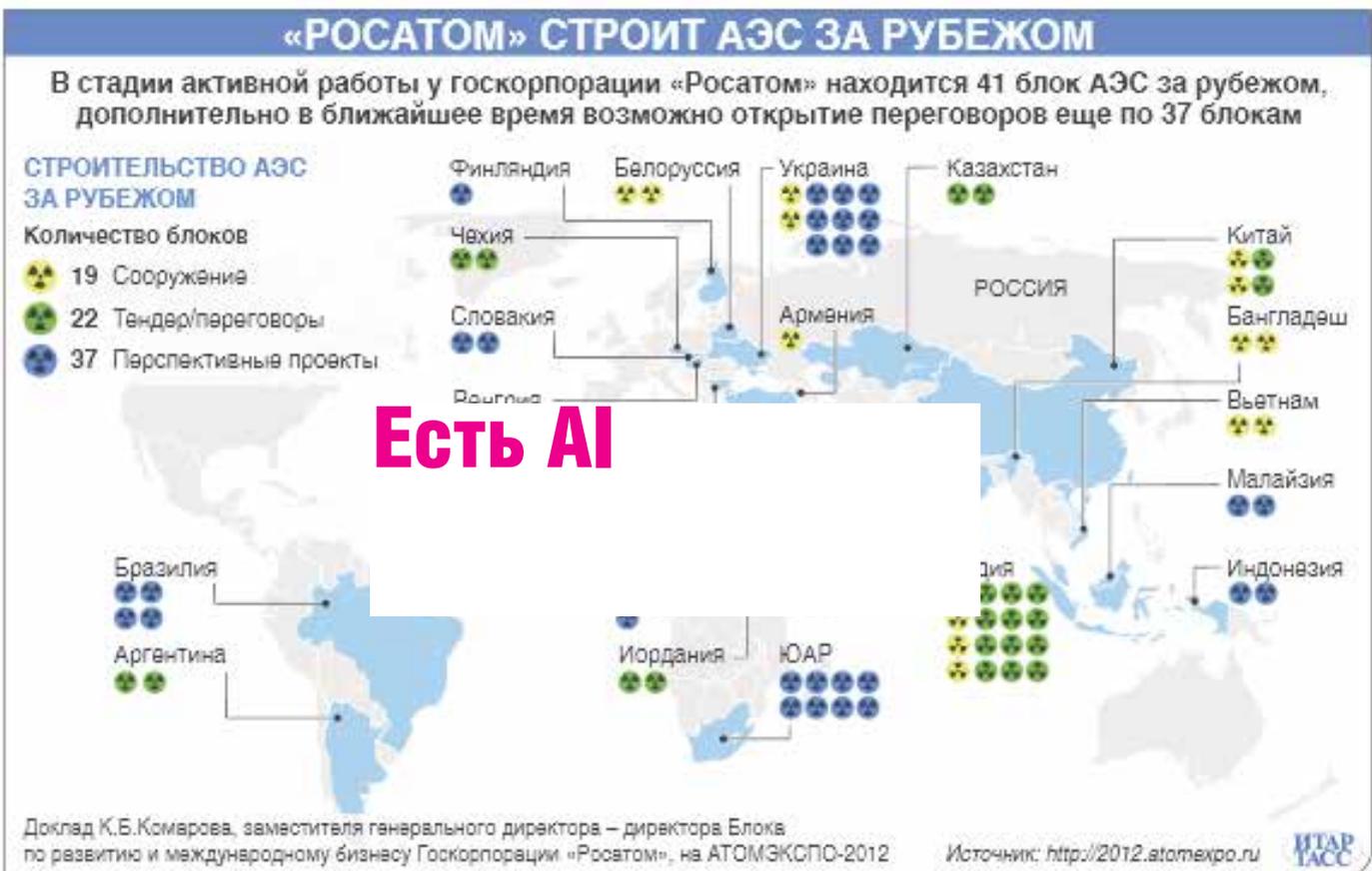
— Вы с ФНПР находитесь в договорных отношениях...

— Живем «гражданским браком». Но наш профсоюз входит в Ассоциацию профсоюзов оборонных отраслей и в Ассоциацию профсоюзов базовых

отраслей промышленности. И там, и там работаем.

— А какие функции региональных профобъединений для ваших организаций являются существенными? Потому что, вроде бы, если есть ЗАТО, то там своя специфика.

— Раньше ЗАТО — это были действительно ЗАТО. Сегодня законодательство немножко поменялось, и на бюджет ЗАТО существенное влияние оказывает губерния. Поэтому губернское законодательство нам не безразлично. И взаимодействие с облсовпрофом, который работает вплотную с губернской властью, нам не безразлично. Я в качестве примера могу привести Москву. Мы же участвуем в подготовке Московского трехстороннего соглашения. И мы получаем от московского правительства через МФП дотации на те детские оздоровительные лагеря, которые у нас остались; в Москве их осталось два. Поэтому мы не просто взаимодействуем — мы перечисляем определенную сумму Московской федерации и взаимодействуем. И так же в регионах. Но везде по-разному: где плотнее, где менее плотно.



Иногда даже приглашают наших представителей, председателей первичек, особенно крупных первичек, в коллегиальные органы области.

— В вашем профсоюзе за несколько последних лет произошло существенное увеличение средств, которые тратятся на летние оздоровительные кампании: фактически за три года — с 168 млн до 680 млн рублей. Действительно был такой резкий рост?

— Это был резкий рост, а за последние два года — резкое падение. Потому что мы отдали большинство детских оздоровительных лагерей местной власти. И если сравнить средства, которые тратили наши предприятия на детскую оздоровительную кампанию, то эти деньги шли и на подготовку этих лагерей к сезону. Сейчас наши расходы сократились с 500 с лишним миллионов в год до примерно 160 млн рублей. А если взять расходы региональной и муниципальной власти на детскую кампанию, то там рост на значительно меньшую сумму. Поэтому если в целом посмотреть, то в последний год было значительно меньше потрачено средств на детскую оздоровительную кампанию.

У нашего профсоюза восемь здравниц на балансе, и мы ситуацию на местах очень хорошо знаем. На сегодня мы приняли жесткое решение: отказаться от приема людей по социальным путевкам. Потому что это убыточно. Нельзя на 800 рублей...

— Государство имитирует социальную заботу, вроде бы...

— На самом деле ее нет. Потому что на 800 рублей нельзя в сутки кормить, лечить и селить. Это невозможно. Нет гостиницы, которая стоила бы 800 рублей за проживание, все дороже. А мы должны еще лечить и кормить.

— Вы уже сказали про «гражданский брак» с ФНПР. Как вы оцениваете в принципе этот уже длительный опыт «совместного проживания»?

— Есть определенный ежегодный взнос, который мы делаем в копилку ФНПР. С другой стороны, я участник всех совещаний с председателями отраслевых профсоюзов, которые прово-



Фото РИА Новости

дит председатель ФНПР Михаил Шмаков. Причем это не просто присутствие в качестве некоего пассивного слушателя. Я имею возможность выступить, что делал неоднократно, высказать мнение, позицию. Нужно сказать, что не было ни одной акции ФНПР, которую бы не поддержал наш профсоюз. В этом мы единомышленники. В регионах наши первички также всегда поддерживают облсовпрофы. Поэтому я считаю, что мы у Михаила Викторовича как некий засадный полк, который всегда готов принять участие в соответствующих действиях, Михаил Викторович всегда может рассчитывать на наш профсоюз.

— Вы были избраны председателем в 97-м году. Не 20 лет, но медленно к этому приближается...

— Это критическая цифра. Если посмотреть анализ благополучной работы арабских лидеров, то как раз на этом рубеже... Даже Леонид Ильич отработал 19 лет...

— За этот период какие наиболее интересные эпизоды работы в данной должности — взаимоотношения с работодателем, внутренние профсоюзные ситуации, — которые на вас произвели наибольшее впечатление, наиболее ярко отложились в памяти?

— Каждый раз ответ на тот вызов, который дало время. И в каждый период это свое. То акционирование, это определенная эпоха. То дефолт 98-го года, и надо было спасать средства отраслевого профсоюза. И, слава богу, мы ни рубля не потеряли тогда. Потом меняются лидеры отрасли — один министр, другой, третий. Вначале это было министерство, потом агентство,

потом государственная корпорация. И каждый раз приходят новые люди, каждый раз опять надо наводить мосты, опять пытаться сохранить тот уровень социального партнерства, который был. Убеждать. Опять, как говорится, обращать в свою веру — что мы не враги, что мы каждый по-своему работаем на развитие отрасли. И вся история профессионального союза говорит о том, что мы никогда, ни разу не выступали против отрасли, против ее развития. Мы всегда понимали, что любая остановка в развитии — это мы даем возможность нашим конкурентам уйти вперед, завоевать рынок, будь то в энергетике, будь то в топливе. А значит, мы отстанем, а значит, наши предприятия будут меньше зарабатывать, а значит, мы не сможем решать социальные вопросы.

У нас есть отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, есть рабочие группы — по заработной плате, по социальным вопросам. Возникает вопрос с мест — прорабатывается согласованное решение, выносятся на отраслевую комиссию. Механизм более-менее отлажен. И конечно, должен сказать, что у нас вполне добрые, производственные, деловые отношения с первым лицом в отрасли. То есть у меня, как у председателя, нет проблем в том, чтобы встретиться с руководителем отрасли. Надо просто позвонить и согласовать время. Регулярно, каждый год, обычно в декабре, происходят встречи профсоюзного актива с Сергеем Владилевичем Кириенко. Достаточно конструктивно. Так что и здесь я не могу пожаловаться: идет нормальный диалог, не всегда легкий, но, как говорит-



Главный секрет Ярославского радиозавода,

или Репортаж о предприятии, где знают, как пережить кризис, рейдерский захват и не сидеть без работы

Они называют себя командой победителей. И это не рекламный слоган и не пустые слова, это — правда. На Ярославском радиозаводе сумели сохранить предприятие в сумятицу 90-х, нашли способ противостоять рейдерской атаке и знают, как продолжать развитие даже в жестких условиях конкуренции. И все проблемы, выпавшие на долю завода в последние двадцать лет, решались совместно — руководством и профсоюзным комитетом предприятия.



РОВЕСНИК ПЕРВОЙ МИРОВОЙ

На окраине Ярославля, вблизи ко-стромской федеральной трассы, рас-положился микрорайон Липовая гора. Правда, это скорее название офици-альное. А вот сами ярославцы чаще называют микрорайон Радиозавод-ским. Почему? Да очень просто: и жи-лые дома, и детские садики, и школы, и клуб — все это появилось благода-ря одному из крупнейших предпри-ятий города, Ярославскому радиоза-воду. Его история — это целая эпоха длиною в век.

— На следующий год предпри-ятие отметит свой 100-летний юби-лей, — рассказывает по дороге пред-седатель Ярославского областного комитета профсоюза работников ра-диоэлектронной промышленности **Алевтина Мухина**. — Начало его строительства совпадает с началом Первой мировой войны, и задумы-вался он как завод для нужд возду-хоплавания. Однако после револю-ции решили иначе и разместили здесь производство по изготовлению тормозных систем.

Вот так и получилось, что вместо романтики воздушных судов заводу досталась миссия вполне земная и прозаическая. Хотя именно тормоз-ные системы, сделанные в Яросла-ве, пользовались большим спросом у железнодорожников, и в первых поез-дах Московского метрополитена были установлены именно ярославские тор-моза. Так продолжалось вплоть до на-чала Великой Отечественной войны, когда предприятие — «Все для фрон-та, все для победы!» — стало постав-лять на фронт мины и другие боепри-пасы. И даже легендарные «Катюши» стреляли снарядами ярославского за-вода.

— А в 1951 году Сталин специаль-ным указом снова изменил профиль завода. И это стало вторым днем рож-дения предприятия (поэтому ЯРЗ празднует сразу два дня рождения — и начало строительства, и превраще-ние в радиозавод), — продолжает Алевтина Витальевна. — Здесь стали выпускать командные радиостанции для самолетов. В 60-е годы «подклю-чился» космос. А еще тридцать лет спустя, в 90-е, от развала завод спас

заказ на изготовление радиостанций для тактического звена управления Вооруженных сил...

НА НЕБЕ И ПОД ВОДОЙ

— Вы представляете, какой завод, какая квалификация! Прежде всего, космос: это единственный завод в России, который делает ретрансляторы космической связи. Мы начинали с «Молнии-1», благодаря которой на Дальнем Востоке в 1967 году впервые смогли посмотреть военный парад. Да и сейчас практически повсеместно на спутниках установлены наши ретрансляторы. И наземный «Белозер» — это военная радиостанция, которая очень пригодилась во время боевых действий в Чечне, потому что в горах через спутник — оптимальная связь. — Это уже слова председателя профкома ОАО «Ярославский радиозавод» **Владислава Чертова**, который встречает нас у проходной. Вместе с ним, минуя классическую железную вертушку (раритет!), мы входим на территорию предприятия.

Кутаясь в пальто от промозглого ветра, огибаем аккуратные здания цехов, заходим в административное здание. При входе мемориальная доска — в память о прежнем директоре предприятия, **Владимире Марголине**, который руководил предприятием 32 года.

— Наше предприятие уникально еще тем, что выпускает продукцию особенного назначения — для спасения людей, — продолжает между тем председатель профкома. — Здесь уже не одно десятилетие выпускаются радиобуи и радиостанции. Некоторые из них даже разработаны инженерами завода. Был случай в 2007 году, когда благодаря нашему оборудованию — «Афалине» — удалось спасти более ста человек, всю команду тонущей подводной лодки. Вот если бы на «Курске» был такой радиобуй, скорее всего, трагедии и не случилось бы...

Вообще для ярославских радиостанций, вне зависимости от их назначения, ключевое слово — надежность. Ярославские радиостанции брали в свои экспедиции известные путешественники **Федор Конюхов** и **Дмитрий Шпаро**. Именно оборудование, сделанное на ЯРЗ, несколько лет назад

спасло жизнь сибирской отшельнице **Агафье Тихоновой**. А в техническом кабинете завода много лет хранилась радиостанция времен первой чеченской войны. Ее, как боевую реликвию, передал на предприятие солдат, которому эта радиостанция спасла жизнь.

— Представляете, она была вся изрешечена пулями, но продолжала работать, — рассказывает Владислав Федорович. — Потому что те штуковины, которые мы выпускаем для военных целей, такие коробочки тяжеловесные, зелененькие, хоть и вида жутковатого, но зато крепкие и надежные. По ним можно проехать танком, и они не сломаются. Это не просто слова — все необходимые испытания военные коммуникаторы проходят на заводе. Их можно бить, мять, гнуть, поливать водой, они выдерживают температуру от плюс до минус семи-десяти градусов Цельсия.

Беседуя, мы поднимаемся в комнату для переговоров, где нас уже ждут работники завода. Несколько минут на первое замешательство от включенного диктофона и знакомство, и вот уже разговор продолжается.

— Помните, когда хотели вместо наших радиостанций китайские взять? — вспоминает **Татьяна Вершинина**, заместитель председателя профкома и зам генерального директора завода по управлению персоналом.

— Да, это отдельная история, еще когда министром обороны был **Сердюков**, — улыбается Владислав Федорович. — Поясню, что речь идет о носимой радиостанции тактического звена для бойцов. Называется «Акведук». Удобная штука. В нее можно говорить, не задействуя рук, при этом еще можно стрелять, бежать, лезть куда-то. Ну и надежная, конечно. Вместо этого некоторые «умельцы» предложили радиостанции из китайских запчастей, симпатичные такие, маленькие, чуть ли не с Микки Маусом, но которые надо держать в руках. Кроме того — и испытаний никаких эти радиостанции не проходили. При этом за них заломили практически такую же цену. И ведь почти удалось нашу продукцию заменить, но... Помните, в 2008 году **Владимир Путин** встречался с председателями первичных проф-



союзных организаций? Татьяна Павловна (Вершинина. — **Н.К.**) и Алевтина Витальевна (Мухина. — **Н.К.**) там были. Всю ночь в гостинице писали письмо, потом, на встрече, передали его в президиум. И наш генеральный директор **Сергей Якушев** боролся за этот заказ — и на уровне Министерства обороны, и к губернатору нашему обращался, и к депутатам. Подписи собирали — и работников, и наших ветеранов. В общем, со всех сторон «окупили» тогда власть, и заводу этот заказ вернули.

ВЫСТОЯЛИ

Примерно так же, всем миром, действовали на заводе и в конце 90-х годов прошлого века, когда предприятие подверглось рейдерскому захвату. История интересная, но сначала хотелось бы рассказать, как выживал завод в то непростое время.

— В 91-м году мы были вынуждены посылать наших работников в Курскую область на сахарный завод заниматься ремонтными работами, и в обмен там давали сахар, потому что в магазинах было хоть шаром покати, — вспоминает Владислав Чертов. — Тогда вообще в основном занимались обменом. Даже из Индии нам привозили товар, а мы туда поставляли нашу продукцию...

А еще рассказали заводчане, как



Генеральный директор ОАО «Ярославский радиозавод» Сергей Якушев:

— Я никогда не думал в масштабах государства. Каждый должен делать свое дело. Вот я являюсь руководителем оборонного завода и депутатом небольшого округа в Ярославле. За мной — две тысячи работников предприятия (а с семьями это больше пяти тысяч человек) и 46 тысяч жителей нашего района. И свои задачи я представляю именно здесь — на заводе и в районе, а не в мировом масштабе. И ответственность, как директор и депутат, я чувствую именно перед этими конкретными людьми, а не перед обществом вообще.

Чего мы ждем от государства? Нормальных условий для работы. Это актуально не только по отношению к предприятию оборонной промышленности, но и к любому другому — ко всей промышленности. Надо развивать бизнес-климат, инвестиционный климат в государстве... Наши руководители давно и много и говорят о том, что давно пора переориентировать государство с сырьевого на индустриальный путь развития — вот этим и надо заниматься. Ничего такого специального для «оборонки» делать не надо. «Оборонка» — это такая же часть промышленности, да и, собственно говоря, общества, как и все остальные.



Председатель профкома ОАО «Ярославский радиозавод» Владислав Чертов:

— Наш генеральный директор всегда говорит так: «Будем работать — будем жить». Мы одно из немногих предприятий нашей отрасли, которые не срывают сроки заказов, не снижают качество выполнения работы. Поэтому завод все больше и больше набирает авторитет среди наших заказчиков.

К примеру, в конце года у нас появляются дополнительные заказы, а почему? Потому что многие предприятия попросту не справляются с их своевременным исполнением, и после корректировки заказы переправляют к нам. Но дополнительный заказ надо обеспечить комплектующими, подготовить производство. Его просто надо сделать, а планто уже есть! Значит, надо привлекать людей на работу сверхурочно. В отношении распределения и оплаты этой нагрузки у нас трудовое законодательство соблюдается четко. А в этом году на октябрь и ноябрь был выпущен приказ о дополнительном стимулировании людей, занятых на сверхурочных. И их оплата начислялась не только от суммы оклада, а еще и с учетом премиальных выплат. Кроме того, премия за эту работу сверх нормы будет начислена в размере 150%.



за тем же сахаром ездили в Москву. И поездки эти были похожи на сюжет из боевика. Сначала собирали по всему заводу деньги, кто сколько может. А потом с мешком денег, под охраной вооруженного начальника службы безопасности, на машине ехали в столицу. Иначе никак. А нужно было как-то поддерживать людей, потому что тогда даже по талонам купить что-либо было практически невозможно.

— Сергей Владимирович (генеральный директор. — **Н.К.**), когда эти годы вспоминает, обычно начинает с того, что тогда на заводе был только один городской телефон, — рассказывает Татьяна Вершинина. — Все остальные — отключены за долги. И он за этот телефон лично грудью бился, потому что заплатить за него было нельзя, а отключить — это смерти подобно. Вспоминает, что не на что было купить бензин для техники, чтобы расчистить от снега территорию завода: прочищали вручную, лопатами, от цеха к цеху. В те годы каждую зиму завод, который всегда был образцо-

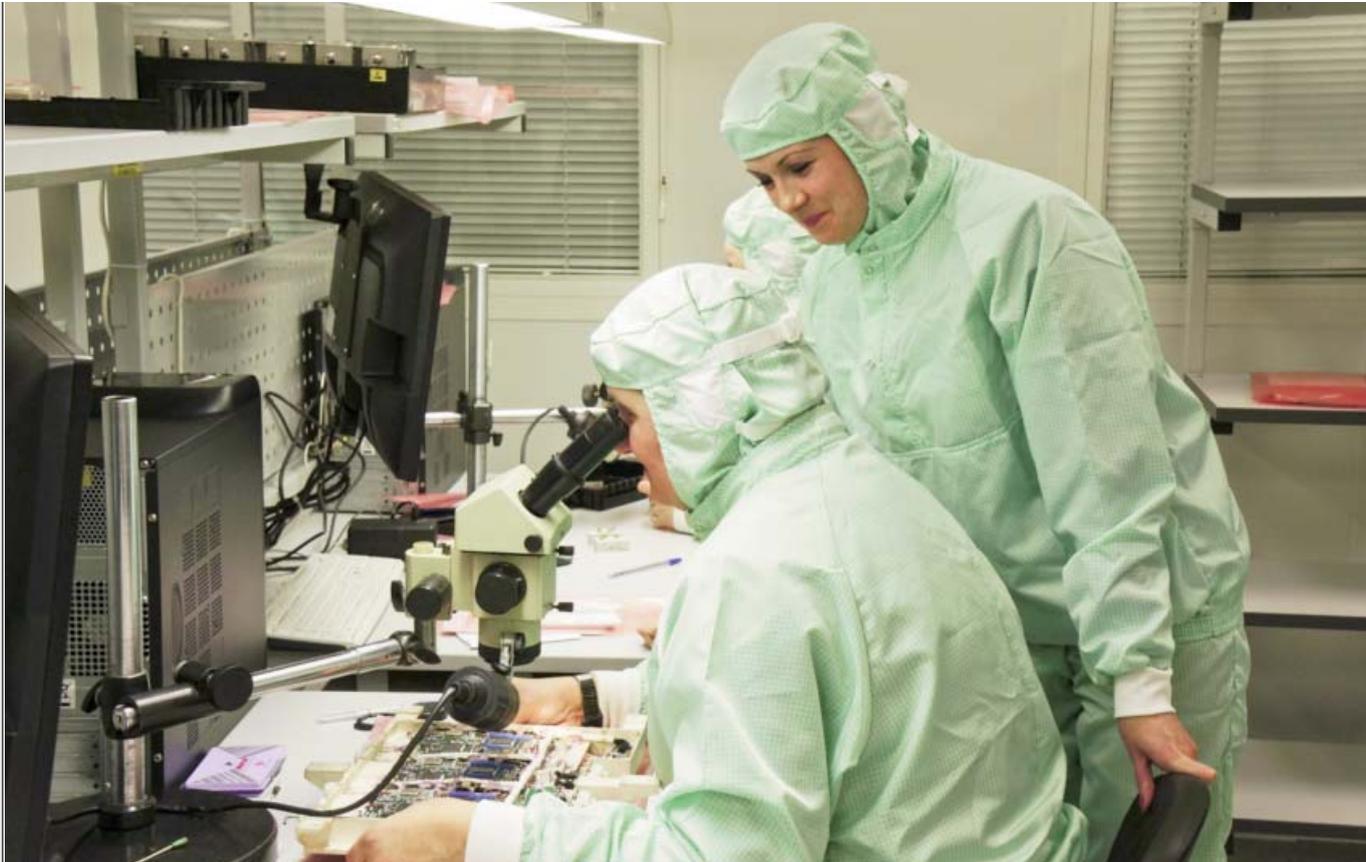
во-показательным, с прочищенными дорогами и тротуарами, вдруг превращался в блокадный Ленинград — узкие протоптанные тропки...

Не было денег и на зарплату. Но увольнялись не все. Да, были такие, кто хлопал дверями: «Мы уходим, нам нужны деньги». Но были и другие, кто оставался на родном предприятии несмотря ни на что, человек 300 - 350. Работали неполный рабочий день, а задержка зарплаты была больше года. И выплатить ее казалось делом практически невозможным: по закону, предприятие должно было погасить сначала долг по налоговым отчислениям. А в городе очень многие думали, что завод умер.

— Я тогда ночью охранял стройку в центре города и зарабатывал раза в три больше, чем на заводе получал, — вспоминает председатель профкома. — Но уходить все равно не хотел. Кстати, мы нашли-таки способ выплатить людям зарплату, через счет профсоюзного комитета. Выплата денежных средств через профсоюз —

это же не просто так. Это было совместное, обдуманное решение, и найденный вариант — компромиссный, профсоюза и руководства предприятия. Юридически делалось так. Люди писали заявления в комиссию по трудовым спорам, и принималось решение, но не через судебных приставов, где надо платить проценты, а использовали счет профкома. По решению комиссии по трудовым спорам как бы накладывался арест на счет завода, и все деньги, которые туда поступали, переводили на счет профкомитета, и по ведомости люди получали зарплату. Это были 1995 - 1997 годы.

А через год на завод пришла другая беда, в лице неких бизнесменов из столицы, возжелавших стать хозяевами ЯРЗ. Генеральный директор Сергей Якушев, ставший главой предприятия только в ноябре 1996 года, был в тот момент в командировке. То есть время было выбрано грамотно. Но и тут заводчанам, с помощью бывшего директора предприятия Владимира Марголина, удалось найти верное ре-



Ярославский радиозавод вот уже много лет является одним из ведущих предприятий отечественной радиоэлектроники. Здесь производят бортовую аппаратуру связи и навигации к космическим аппаратам, работающим, к примеру, в спутниковой системе «ГЛОНАСС», средства наземной подвижной радиосвязи и аварийно-спасательные средства, а также бортовые радиостанции для различных судов морского и речного флота. Что и говорить, аппаратура серьезная, причем ее достоинства высоко оцениваются не только в России, но и за рубежом. Поэтому на заводе крайне серьезно относятся и к подбору кадров, и к их обеспечению качественными средствами индивидуальной защиты, и вопросам модернизации производства, которая, наряду с освоением современных средств производства, предусматривает и улучшение условий труда работников

шение: чтобы завод не пропал, акции, которые были на руках у работников, нужно было продать предприятию. Так и сделали. И опять же — через профсоюзный комитет, который тогда стал акционером завода. В итоге приезжие бизнесмены проиграли — им удалось выкупить только 5% акций.

Пережить тяжелые времена без потерь не удалось. В советское время на Ярославском радиозаводе работали в общей сложности 10 тысяч человек: 8 тысяч на основном производстве, остальные на многочисленных социальных объектах, принадлежавших предприятию. (Ведь тогда у ЯРЗ была вся инфраструктура Липовой горы, которая сейчас отошла в ведение города.) В 90-х практически весь коллектив был потерян, но уже через несколько лет началось возрождение предприятия, где сейчас трудятся почти две тысячи человек. Ежегодно растет и заработная плата заводчан. По словам генерального директора ЯРЗ Сергея Якушева, к концу этого года она должна достигнуть в среднем 38 тысяч руб-

лей. А это по меркам Ярославской области — цифра весьма достойная.

И РУБЛЕМ, И ПРИЗНАНИЕМ

Конечно, это в среднем, и во многом уровень оплаты труда зависит от подразделения, где работает человек. Вот, к примеру, есть на заводе отдел технического контроля. **Инна Панова**, руководитель группы техбюро и председатель цехкома отдела, рассказывает, что долгое время заработная плата контролеров была одной из самых низких по предприятию. Но проблему эту удалось решить.

— У нас проблема с набором в ОТК одно время стояла очень остро, — говорит зампред профкома Татьяна Вершинина. — Мягко говоря, брали всех, кто придет. И давным-давно по всей стране уже перестали учить этой профессии, продолжал только ярославский профлицей № 18. А ведь у всех контролеров своя специфика. Одни проверяют станочно-слесарные работы, другие — сборку и электрические параметры изделий, третьи —

гальванические покрытия и малярные работы. На заводе разработана целая программа по повышению качества продукции. И сейчас в соответствии с этой программой каждый работник ОТК дважды в год обязан проходить курс повышения квалификации без отрыва от работы.

Обучение — хорошо, но отражается ли повышение квалификации на оплате труда?

— Сейчас да, — отвечает Татьяна Павловна. — Но был период, когда вне зависимости от разряда контролеры ОТК работали на окладе. Потом генеральный директор, чтобы стимулировать людей к повышению квалификации, ввел для контролеров ОТК систему оплаты труда, связанную непосредственно с рабочим разрядом. И она действует уже два года. Мы создали аттестационные комиссии, на которых каждый подтверждает свой рабочий разряд. Кроме того, был пополнен фонд оплаты труда и введена надбавка за разряд. Это помимо общезаводских премий. И заработная



Администрация и профсоюзный комитет Ярославского радиозавода стараются, чтобы его коллектив и вне производства оставался единой командой. Этому весьма способствуют многочисленные мероприятия, многие из которых уже стали заводской традицией. Это коллективные праздники, спартакиады, легкоатлетическая эстафета 9 Мая, выезды на дни здоровья, конкурсы профессионального мастерства...

Почаствовать во многих из них могут и работники, и дети заводчан, и ветераны. А в традиционном митинге-шествии, который 22 июня вот уже много лет проводит завод, с удовольствием принимают участие и жители Липовой горы



плата работников ОТК стала повышаться.

И вот еще что. Долгое время контролеры были лишены привычного для многих профессий конкурса профессионального мастерства. В нынешнем году эту несправедливость было решено устранить, и администрация завода вместе с профорганизацией такой конкурс провели. Перемены в отношении работников ОТК заметили все.

— Я сейчас радуюсь в душе, потому что за последние годы на нас стали обращать больше внимания: наших контролеров начали учить, им стали

больше платить. И сейчас работник ОТК иногда получает больше ИТР, — говорит Инна Панова. — Мы рассчитываем, что в скором времени стать контролером ОТК будет почетно и выгодно. И что лучшие монтажники, например, достигнув определенного возраста, пойдут работать в ОТК. Так было раньше.

Конечно, в каждом из подразделений Ярославского радиозавода специфика своя. Вот, к примеру, в механических цехах в основном трудятся женщины. И, работая на станках, многие из них получают заработную пла-

ту выше, чем инженерный состав, — до 40 тысяч рублей.

— Все зависит от опыта, квалификации, должностных обязанностей, — поясняет предцехкома и технолог цеха № 34 Елена Батова. — Просто мастер — это одно, инженер-технолог — совсем другое. В каждом цехе есть фонд начальника, и начальник цеха может поощрить каждого работника с учетом персонального вклада.

Хотелось бы сказать несколько слов о переработках, которые тоже случаются на Ярославском радиозаводе, особенно в конце года. Дело в

том, что это как раз тот период, когда возможно появление дополнительных заказов. Не справилось с госзаказом одно из предприятий отрасли, не укладывается в срок — и заказ передается на другое производство. Ярославский радиозавод, как правило, от подобной нагрузки не отказывается.

— Наш генеральный директор всегда говорит так: «Будем работать — будем жить». Но дополнительный заказ надо обеспечить комплектующими, подготовить производство. Его просто надо сделать, а план-то уже есть! — поясняет Владислав Чертов. — Значит, надо привлекать людей на работу сверхурочно. В отношении распределения и оплаты этой нагрузки у нас трудовое законодательство соблюдается четко. А в этом году на октябрь и ноябрь был выпущен приказ о дополнительном стимулировании людей, занятых на сверхурочных. И их оплата начислялась не только от суммы оклада, а еще и с учетом премиальных выплат. Кроме того, премия за эту работу сверх нормы будет начислена в размере 150%.

Вот такой здесь подход к оплате труда...

ЭКСКУРСИЯ

После встречи с работниками председатель профкома предложил мне небольшую экскурсию по заводу. Конечно, многие производства на ЯРЗ — закрытые, поэтому мне предложили посетить один из механических цехов. По дороге мы заглянули в заводской здравпункт. Оказалось, что организовать медицинскую помощь на производственной территории сейчас не просто.

— Конечно, работодатель сам решает, кого брать в штат. Но если врач или медсестра не числятся на работе в учреждении здравоохранения, то теряют медицинский стаж, необходимый для получения досрочной пенсии, — пояснил мне Владислав Федорович.

На Ярославском радиозаводе эту проблему решили так. С одной из городских больниц был заключен договор, и помещение здравпункта было сдано ей в аренду. Бесплатно. То есть фактически медики работают на заводе, но числятся при этом в штате больницы. Такой подход удобен всем:

заводчане могут лечиться и проходить обследование прямо на родном предприятии, а медицинские работники трудятся без потери стажа. Работает здравпункт с 8:00 и до 17:00. Принимают врачи различной специализации: терапевт, невропатолог, гинеколог и физиотерапевт. Есть свой кабинет физиотерапии и процедурная. Когда мы зашли, в здравпункте находился всего один пациент: парень получил легкую травму и вместе с коллегой пришел за помощью. Действительно удобно. Не нужно ехать в травмпункт — все рядом.

Кстати, столь же удачно решен и вопрос с организацией питания работников. Столовая, которая находится на территории завода, его подразделением не является. И даже первичка, которая там действует, относится к другому профсоюзу — к «Торговому единству». Но кормят там, по словам работников, хорошо и недорого: полноценный обед стоит от 70 до 100 рублей. Для членов профсоюза действуют скидки.

И вот мы снова на улице, идем по тротуару меж производственных корпусов, а Владислав Чертов проводит экскурсию, как опытный гид: посмотрите налево, посмотрите направо... Слева от нас — застывшая сейчас волейбольная площадка. Холодно, и она пока пустует, до весны. А как чуть потеплеет, и в обеденное время, и по окончании смены площадку будут заполнять заводские спортсмены, подбадриваемые криками болельщиков. Это волейбольные команды цехов будут готовиться к ежегодным соревнованиям на кубок имени Марголина.

— Вот гальванический цех, — показывает Владислав Федорович.

И тут разговор переходит на тему вредных производств, которые тоже есть на радиозаводе. Тот же цех гальваники, например. Однако, уверяет председатель профкома, проблем с определением степени вредности, положенными выплатами и предоставлением дополнительных дней к отпуску для «вредников» — нет. Аттестация рабочих мест проводится регулярно.

— Конечно, бывают спорные вопросы, не без того, — признается Чертов. — Вот, например, совсем недавно по итогам аттестации «вредникам»

записали не 36-, а 40-часовую рабочую неделю. Я говорю: давайте пишите заявление, при следующей аттестации мы уточним. Думаю, этот вопрос у нас будет решен. Или — однажды закупили рукавицы, а они расползаются. Я сообщил об этом генеральному директору, и проблемы как не бывало. Дело в том, что у нас в коллективном договоре записано, что профком по всем вопросам не мотивированное мнение представляет, а согласовывает. И все локальные акты на предприятии без этого не принимаются. — И снова обращает мое внимание на очередной производственный корпус: — А здесь наши приборы регулируют, чтобы они работали именно в тех параметрах, которые необходимы.

Кстати, работники этого подразделения — регулировщики — одни из самых высокооплачиваемых на заводе среди рабочих профессий. Меньше 50 тысяч рублей не получает никто. Оно и понятно: скрепить и спаять прибор — это еще не полное дело, регулировка очень важна, к тому же, как составляющая стоимости продукции, эта работа самая дорогая.

— В основном все регулировщики — выпускники нашего ярославского техникума радиоэлектроники и телекоммуникаций, — продолжает Владислав Федорович. — Хочу сказать, что завод помогает техникуму в приобретении оборудования, а в одном из цехов мы делаем техническую базу для того, чтобы ребята могли проходить практику. И, конечно, многие выпускники потом приходят к нам на завод. А самое интересное, что практически все регулировщики после техникума поступают в профильный университет, чтобы повысить квалификацию.

Так незаметно, за разговором, мы доходим до механического цеха № 34, где нас встречает предцехкома Елена Батова. Мы идем по цеху, переходя из зала в зал. В каждом из них — станки, от огромных и современных, с программным управлением, до совсем небольших, похожих на швейную машинку.

— А их в народе так и называют «швейными машинками», — улыбается Елена. — Обратите внимание, за ними и работают женщины: удобно, не

надо стоять на ногах. Здесь делают очень мелкие детали... Есть у нас станки — высокопроизводительное оборудование, новые станки, где работают операторы ЧПУ — мужчины, в основном все с высшим образованием. Они закачивают определенную программу, и в соответствии с ней получается нужная деталь. И есть в цехе просто слесари, сверловщики, фрезеровщики... Разный уровень квалификации, соответственно.

Вообще, механический цех — это место, где зарождается будущее изделие. Здесь делают винтики, болтики, гайки, стойки и множество прочих деталей и деталек. Блестящие и гладкие, с ровными гранями, они появляются на свет, оставляя за собой шлейф тонкой, как кружево, стружки. И это по-своему очень красиво. Так мне показалось.

ДЛЯ ВСЕХ И ДЛЯ КАЖДОГО

Возвращаясь с экскурсии, я обратила внимание на явно стилизованную клумбу. Несмотря на позднюю осень, она все еще оставалась красивой...

— А, это Финляндия, — с одобрением заметил мой интерес Владислав Федорович. — Наш конкурс — «Завод в цвету» — теперь уже стал традицией. Но это в основном заслуга Татьяны Павловны Вершининой.

Конкурс этот теперь проводится ежегодно, причем заводские цветоводы уже стали победителями и городского, и российского соревнования, выходили и на международный уровень. Суть конкурса такова: каждый цех делает свою композицию по заданной тематике, которая разыгрывается жеребьевкой — кому что достанется.

— Первые два года мы не выбирали темы, — вспоминает Татьяна Павловна. — Потом придумали общую тему — «Древний город, устремленный в будущее». Еще год спустя — «Цветы мира», а потом, написав на бумажках названия разных стран, разыграли, какому цеху какая страна достанется. А в этом году мы делали клумбы по мотивам произведений искусства: «Незнакомка» Альфонса Мухи, «Подсолнухи» Ван Гога, гоголевские «Вечера на хуторе близ Диканьки»... И людям этот наш конкурс очень интересен. По весне идешь на работу пораньше, а

девчонки уже — каждый цех у своей клумбы — поливают цветы, поправляют декорации. Причем конкурс привлекает не только женскую часть коллектива. Вот у нас есть ремонтный цех № 62, там работают одни мужчины, однако же они первыми откликнулись на идею проведения конкурса и участвуют с удовольствием.

А подведение итогов всеми любимого заводского конкурса — настоящий праздник. В этом году он проходил на теплоходе, где собрались самые активные участники. Премии были солидные: за первое место — 25, за второе — 20 и за третье — 15 тысяч рублей. А потом были и угощение, и танцы, и различные презентации. Одним словом — праздник. И даже те начальники цехов, которые раньше к конкурсу относились, скажем так, не очень, сейчас сами напоминают, что надо купить семена цветов. Деньги на них, как и на различные декорации, выделяются из премиального фонда каждого подразделения.

Конечно, это не единственная заводская традиция. Есть и другие. Например, коллективные праздники, летние и зимние спартакиады, легкоатлетическая эстафета 9 Мая, выезды на дни здоровья, конкурсы профессионального мастерства... И так же традиционна помощь людям, у которых случилась беда.

— Деньги собираем всем миром, обычно через профсоюзный комитет. Даем объявление, и деньги собираются очень быстро, — рассказывает Чертов. — Вот совсем недавно случилось несчастье — баловались школьники, жгли костер, и один из мальчишек обгорел сильно, на 80%... Мы собрали 100 тысяч рублей ему на операцию. А когда было наводнение в Крымске, ровно столько же отослали в помощь одной из школ.

А еще на заводе традиционно помогают молодежи и заботятся о ветеранах предприятия.

— Помню, когда я пришла на завод, мне сразу же выделили единовременную выплату — как новобранцу, — рассказывала, пожалуй, самая молодая моя собеседница, инженер-технолог 3-й категории **Екатерина Солодова**. — Я работаю два года, за это время у меня повышение зарплаты было уже несколько раз. Мне, на-

пример, очень важно, что оценивается мой личный вклад. Вот я участвовала в подготовке одного из новых проектов завода — он был запущен, и мне подняли зарплату. А кроме того, есть возможность обучаться, повышать свою квалификацию.

Заводская молодежная организация действует уже семь лет. Ее председатель, начальник бюро закупок отдела материально-технического обеспечения **Юрий Чертов**, рассказал, что для молодых работников проводится масса всяческих интересных мероприятий: спортивные соревнования и интеллектуальные конкурсы, экскурсии и совместные посещения театра... Словом, скучать не приходится.

Впрочем, как и ветеранам предприятия, у которых тоже есть своя, законная ветеранская организация. Все бывшие заводчане, которые в ней состоят, — а это 350 человек, — члены профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, и даже платят символический ежегодный взнос в размере 50 рублей. Правда, вступить в ветеранскую организацию может не каждый — только те, кто отработал на заводе не менее 10 лет и на пенсию вышел именно с ЯРЗ, или человек, проработавший на предприятии более 20 лет.

— Мы содержим комнату ветеранов, которую мы отремонтировали, украсили, поставили компьютер и все нужное для уютного времяпровождения за чашечкой чая, — рассказывает Татьяна Вершинина. — А уж всякого рода встреч и праздников для наших бабушек и дедушек организуем даже больше, чем для рабочего коллектива. На День пожилого человека, на Новый год, на Масленицу, на 8 Марта, 1 Мая. И на 22 июня, когда у нас митинг и шествие проходят, посвященные началу Великой Отечественной войны... Несколько раз в году приглашаем на завод, организуем экскурсии. Всего не перечислишь — это тема для еще одного репортажа.

Хочется добавить, что вся эта внепроизводственная заводская жизнь, наверное, была бы невозможна без тесного взаимодействия и взаимопонимания между руководством ЯРЗ и профсоюзным комитетом. И организу-



Вот как выглядит один из современных производственных цехов Ярославского радиозавода. Очень похоже на кадр из фантастических фильмов прошлых лет — так тогда представляли себе режиссеры предприятие будущего. Попав на ЯРЗ, понимаешь, что это будущее уже наступило

ется все, и финансируется совместно. Впрочем, по мнению генерального директора завода, депутата Ярославской областной думы Сергея Якушева, по-другому и быть не может.

ДИРЕКТОР ЛИПОВОЙ ГОРЫ

Как мне рассказали на предприятии, до того как возглавить ЯРЗ, Сергей Якушев был заместителем директора по вопросам соцкультбыта. И вся немалая тогда социальная сфера: школы, детские сады, дома культуры, спорткомплексы, свинарники, больницы, санатории-профилактории, пионерские лагеря — все было под его ответственностью. Тогда его так и называли в микрорайоне — Директор Липовой горы.

Но все это я узнала уже после встречи с гендиректором, которая произошла за день до моей поездки на завод.

— Завод — сложный организм, как человеческий, можно даже сказать, — говорил мне Сергей Владимирович. — И многое в его работе зависит от взаимоотношений людей, взаимного уважения и некой стабильности в коллективе. Вот я руковожу предприятием

уже 17 лет — и это тоже фактор стабильности. У нас сформировалась настоящая команда. И профком — полноправная часть этой команды, ведь профсоюзные лидеры пользуются заслуженным авторитетом в коллективе.

А потом мы говорили о настоящем и будущем предприятия. Возможно, потому, что уверенный в своей команде генеральный директор ЯРЗ и о перспективах завода говорил с той же уверенностью, подкрепляя ее вполне впечатляющими цифрами:

— У нас очень хорошая динамика развития. За последние пять-шесть лет мы в среднем на 20% в год увеличиваем объем производства, при этом у нас почти не растут цены на продукцию. И коллектив очень стабилен, текучесть кадров не превышает 0,2%. Здесь, конечно, велика роль профорганизации, с которой у нас никогда не было никаких конфликтов, даже в самые тяжелые времена. У нашего завода — высокая выработка на каждого работающего, и в этом году она приближается уже к 3 миллионам рублей. Не супер, конечно, надо бы больше, но по сравнению с другими предприятиями — это достаточно

прилично. Я считаю, что мы — конкурентоспособное предприятие, и секрет такой уверенности прост — это качество и открытость. Не буду скрывать, среди оборонных предприятий очень распространено своего рода нахлебничество: раздувание цен, крики о том, что обороноспособность падает и как сложно выживать предприятиям, которые стоят на страже Отечества. Просто надо уметь себя на этом рынке преподнести. Наш завод постоянно для всех открыт, у меня даже есть своего рода программа посещения для заказчиков. И человек, который побывал на заводе один раз и смог увидеть все, становится нашим человеком.

...Спустя день, выходя из заводской проходной, я оглянулась на тающие в наступающих сумерках производственные корпуса, на огоньки в окне профсоюзного комитета, вспомнила, с какой искренностью и гордостью рассказывали люди о своем предприятии, и подумала, что Сергей Якушев абсолютно прав. И в своей уверенности в команде и в будущем завода. И в том, что тот, кто хоть раз побывал на ЯРЗ, становится «нашим



Бельгийский

На фото: 26 ноября 2012 года. Акция протеста фермеров в Брюсселе



компромисс

Как уживаются в одной маленькой европейской стране три федерации профсоюзов

В плане профсоюзной жизни Бельгия удивительная и самобытная страна, где «пирамида» профсоюзных организаций устроена, можно сказать, в ином измерении. «Профсоюзный журнал» разузнал подробности жизни и работы бельгийских профсоюзов, чтобы поделиться со своими читателями.

Во многих странах система профсоюзной иерархии двумерна, выстраивается по отраслевой и территориальной «координатам». А то и вовсе действует только лишь по одному из направлений.

Здесь же, в Бельгии, исторически сложилось так, что профсоюзы различаются еще и идеологическими подходами: существуют социалистические, христианские и либеральные (независимые) профсоюзы, которые исповедуют разные принципы. От «рабочего контроля» до сотрудничества, от первички до совета трудового коллектива.

Кроме того, учтем, что население Бельгии делится на этнические и языковые группы, которые проживают на собственных территориях королевства (основную часть населения составляют многочисленные фламандцы, на долю которых приходится около 60% населения, и валлоны, которых около 40%). Также и первичные профсоюзные организации здесь еще могут подразделяться по национальному признаку. А названия «смешанных» головных организаций приводится на двух языках: французском и нидерландском.

НАСЛЕДНИКИ ГИЛЬДИЙ И ПИОНЕРЫ РЕВОЛЮЦИЙ

Профсоюзы Бельгии выросли из средневековых профессиональных гильдий, переживших промышленную революцию середины XIX века, а также из профессиональных сообществ квалифицированных ремесленников — уже в относительно недавнее время. Причем право бельгийских работников защищать свои интересы в буквальном смысле прошло «огонь, воду и медные трубы».

Так, башмачники Гента создали свое сообщество еще в 1807 году. А поскольку с 1791 по 1810 год подобные организации были под запретом, то общество башмачников существовало, затаившись в подполье и ограничиваясь лишь переговорами по поддержанию определенного уровня цен. Но стоило законодательству смягчиться, как мастера начали открыто объединяться.

К 1842 году самыми сильными и многочисленными обществами считались шляпники и печатники, а также

прядильщики Гента. За ними в профессиональное сообщество в 1857 году объединились ткачи. В союзы и общества подтягивались и прочие. Казалось бы, все проблемы позади, но, как известно, когда кажется...

Как и многие другие европейские «наследники», бельгийские союзы изначально провозглашали лишь защиту чисто профессиональных интересов. Однако вскоре к ним добавились интересы политические, замешанные, в том числе, на идеологических разногласиях.

В 1865 году ряд профсоюзных деятелей вступают в Первый интернационал. Затем, в кризисном 1885 году, 59 профсоюзов принимают решение о создании на базе уже существовавшей Бельгийской социалистической партии новой Рабочей партии Бельгии. Партия заявила о проведении в промышленных районах ряда забастовок. Акции начались мгновенно и во многих городах спровоцировали столкновения между рабочими и регулярными войсками. С обеих сторон имелись убитые и раненые. Точных данных не так много, но даже они позволяют представить себе масштаб кровопролития. Только в городе Ру давление армией забастовки и выступлений рабочих привело к гибели 24 человек, еще 26 были ранены. Волнения охватили не только рабочие кварталы, но и воинские части. Страна буквально оказалась на грани гражданской войны.

И стоящее у власти клерикальное правительство скрепя сердце пошло на некоторые уступки, касавшиеся требуемых работниками реформ рабочего законодательства и закона об избирательном праве. В частности, был запрещен труд детей до 12 лет, труд в шахтах женщин, не достигших 21 года. А вот право на забастовку получило законные основания только спустя тридцать с лишним лет, в 1921 году.

СЕГОДНЯ СУЩЕСТВУЮТ

В 1898 году в рамках рабочей партии Бельгии был основан союз социалистических профсоюзов — **Всеобщая федерация труда Бельгии**, в 1937 году ставшая самостоятельной организацией.

Ныне Federation Generale du Travail de Belgique (FGTB; здесь и далее названия приведены только по-французски, хотя в Бельгии приняты названия на двух языках) — классическая федерация, объединяющая отраслевые профсоюзы. Идеологическая доктрина которой «предприятие — под рабочим контролем» была сформулирована в 1924 году **де Брокером**.

Под руководством FGTB на предприятиях создавались профсоюзные делегации, зачастую проповедовавшие конфликтный подход. Делегации вели переговоры и заключали договоры на уровне организаций.

Несколько ранее, в 1886 году, ряд профсоюзов основал Антисоциалистическую лигу работников хлопковой промышленности. Из нее выросли христианские профсоюзы, которые в 1904 году под руководством священника, отца **Рюгена**, создали национальную конфедерацию. Нынешнее название — **Всеобщая конфедерация свободных христианских профсоюзов Бельгии** (Confederation generale des syndicats chretiens et libres de Belgique, CSC) — было принято в 1923 году.

Идея оказалась популярной, и к концу 1904 года действовало уже примерно 115 христианских профсоюзов, объединявших 15 тысяч человек. А в 1914 году таких организаций было уже свыше 1100, и объединяли они уже 120 тысяч человек.

Сегодня CSC насчитывает 22 региональные федерации и 16 отраслевых профсоюзов и является более централизованной организацией, нежели FGTB. Ее идеологическая доктрина изначально антисоциалистична и предусматривает сотрудничество с работодателем (поощряемое католической церковью) в целях эмансипации работников. В связи с чем в CSC активно продвигалась концепция трудовых советов.

В ходе развития организации либеральные или независимые профсоюзы, несогласные с христианизацией несоциалистического профсоюзного движения, выделились и впоследствии создали собственную национальную структуру — Centrale generale des Syndicats liberaux de Belgique (CGSLB), то есть **Всеобщую конфедерацию**



Фото ИТАР-ТАСС

20 марта 2013 года. Акция протеста работников ArcelorMittal в бельгийском Намюре

либеральных профсоюзов. Эта конфедерация основана самой последней, в начале XX века, а современное название принято в 1939 году. Особенность ее структуры в том, что в ней нет отраслевых организаций, профсоюзы входят в CGSLB напрямую. Она более малочисленна, чем старшие товарищи, зато наиболее ярко отражает интересы либерально настроенного населения.

Кстати, несмотря на разницу в идеологии и подходах, бельгийские профсоюзы всегда отлично умели действовать вместе, что сразу же было доказано будущим социальным партнерам. В 1935 году забастовка «Удар 500 000», совместно организованная профсоюзами, привела к установлению 40-часового рабочего дня, недельного оплачиваемого отпуска, минимальной заработной платы.

ТАКОЙ ВОТ СИМБИОЗ

Сосуществование двух моделей — профсоюзной делегации и трудового совета — является уникальным «бельгийским компромиссом». Вместо того

чтобы выбирать одну модель, профсоюзы признали легитимность обоих подходов. Это произошло в критический послевоенный период выстраивания новых производственных отношений. В 1947 году Национальная конференция труда утвердила понятие профсоюзной делегации. А в 1948 году в законе об организации экономики особые взгляды католических профсоюзов воплотились в признании трудовых советов.

Второй особенностью производственных отношений в Бельгии является ее разделение на фламандскую и валлонскую части. Закон о занятости является федеральным, но этническое и языковое разделение все равно играет важную роль во многих вопросах. (К примеру, для работы одной организации в разных регионах могут потребоваться два специалиста, из разных этнических и языковых групп.) Ну а кроме того, все названия и аббревиатуры в стране существуют на двух языках. Соответственно образом функционируют и профсоюзные структуры.

Возможно, именно благодаря такому симбиозу в Бельгии один из самых высоких показателей профсоюзного членства. Свыше половины работников — 54% — являются членами профсоюзов.

По данным самих профсоюзов, FGTV насчитывает порядка 1,5 млн членов, CSC — около 1,66 млн, а CGSLB — около 290 тысяч. По данным социологических исследований цифры несколько отличаются: 1,607 млн — у CSC, 1,324 млн — у FGTV и 274,3 тысячи — у CGSLB.

Кроме того, высокое профсоюзное членство связано с тем, что профсоюзы администрируют фонды поддержки безработных.

ОСНОВЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основы и принципы работы бельгийских профсоюзных организаций были заложены в четыре поворотных исторических периода.

Институционализация системы. После заключения Социального пакта работниками и работодателями в

1944-м и до 1959 года. В этот период законодательно утверждаются трудовые советы, создается Центральный экономический совет. Большинство вопросов трудовых отношений становится предметом двухсторонних переговоров. Роль государства — институционализировать систему переговоров, запустить ее.

Свободные переговоры (1960 - 1974). Заключается ряд соглашений (договоры социального планирования) в целях построения социального государства и внедрения редистрибутивной (перераспределяемой) справедливости. Роль государства — невмешательство.

Производственные отношения «под предварительным заключением» (1975 - 1989). Более активное вмешательство государства. В 1976 году ставится вопрос оплаты труда — необходимость снижения доли оплаты труда в стоимости продукции. В 1989 году принимается закон о защите конкурентоспособности. Правительство может систематически вмешиваться в вопросы эволюции заработной платы.

Производственные отношения «под домашним арестом» (с 1990 по настоящее время). Национальные соглашения ограничены в содержании. Больше случаев конфликтов / неспособности договариваться. Правительство внедряет «норму оплаты труда», рамки переговоров сокращаются. Использование индекса стоимости жизни как ограничителя роста зарплаты: внедряется автоматическая индексация зарплаты (сейчас идут разговоры об отмене автоматизма индексации).

Теперь в стране каждые четыре года проводятся «социальные выборы». По их результатам определяются трудовые советы и советы по охране труда и предотвращению несчастных случаев (на уровне предприятия), а также определяется общенациональное представительство профсоюзов.

Еще один основополагающий принцип профсоюзной работы — социальный диалог, действующий в Бельгии на всех уровнях: межотраслевым, отраслевым и на уровне предприятия. Отличительная особенность переговоров — их двухсторонний характер (как, кстати, и во многих странах Европы). Это беседа между представителями работников и работодателей, в которую при необходимости может вмешаться государственный посредник.

Основными вопросами для социального диалога являются экономическая политика, социальная политика и вопросы охраны и безопасности труда. Каждые два года социальные партнеры ведут переговоры по заключению межотраслевого соглашения, которое определяет меры «социального прогресса» — зарплату, занятость и обучение. Это соглашение обязательно для исполнения во всех организациях частного сектора. Аналогичный процесс проходит и в общественном секторе.

Профсоюзы также работают в ряде консультативных органов. После последней реформы государства в 2012 году, по которой ряд полномочий федерального уровня был передан

территориям, консультативные трехсторонние органы были созданы и на территориальном уровне.

Коллективные переговоры в бельгийских организациях очень структурированы (пирамидально) и идут от национального и отраслевого уровня до уровня организаций. Правительство в данном случае тоже принимает участие в процессе: определяет рамки переговоров и готовит соответствующий отчет, а также может вмешаться, если стороны не договорились. Коллективными договорами охвачены порядка 96% работающих в частном секторе. В общественном секторе заключаются протоколы, которые схожи с коллективными договорами, но в большей степени имеют моральную или политическую силу, нежели являются юридическими, обязательными для исполнения документами.

На национальном уровне переговоры обычно направлены на определение системы оплаты труда, на вопросы занятости, экономического развития, профессионального обучения. С профсоюзной стороны в переговорах участвуют пять представителей (по два от христиан и от социалистов, один от либералов). Соглашение обычно заключается на два года.

Предмет переговоров на национальном уровне — зарплата, меры по созданию рабочих мест, обучение и забота о детях. Вопросы оплаты труда обычно обсуждаются на уровне отрасли и организации, но вопросы индексации и определения ее рамок обсуждаются на национальном уровне: минимальная оплата фиксируется на два года в национальном соглашении и повышается в зависимости от роста индекса стоимости жизни. Механизмы индексации при этом варьируются от отрасли к отрасли.

На отраслевом уровне переговоры двусторонние, ведутся в рамках отраслевых комитетов. В 2012 году действовали 101 комитет и 70 подкомитетов. Заключенные договоры обязательны для всех работодателей данного сектора.

На уровне организаций представители профсоюзов ведут переговоры с конкретным работодателем. Около

Уровни влияния бельгийских профсоюзов

	Экономическая политика	Социальная политика	Охрана труда и безопасность
Национальный уровень	Центральный совет по торговле и промышленности / Центральный комитет по экономическому развитию	Национальный трудовой совет	Высший совет по безопасности труда
Отраслевой уровень	Отраслевые комиссии	Совместные промышленные комитеты / Совместные паритетные комитеты	Совместные промышленные комитеты / Совместные паритетные комитеты
Организация	Трудовой совет Профсоюзная делегация Комитеты председателей	Трудовой совет Профсоюзная делегация Комитеты председателей	Комитет по предотвращению и защите на рабочем месте



Фото ИТАР-ТАСС

трети организаций имеют действующий коллективный договор. Его содержание может включать различные вопросы, не только по заработной плате. На предприятии может действовать несколько взаимодополняющих колдоговоров (например, по отдельным вопросам организации труда), однако они распространяются на всех работников.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

«Профсоюзному журналу» удалось связаться с представителями Всеобщей федерации труда Бельгии (FGTB) и Всеобщей конфедерации свободных христианских профсоюзов Бельгии (CSC), чтобы узнать у них о том, какие вопросы стоят сегодня на повестке дня у этих организаций.

— Прежде всего это равенство между фабричными рабочими и служащими. В Бельгии существует исторически сложившееся различие между «синими» и «белыми воротничками» в вопросах заработной платы, оплаты больничных, сроков уведомления и выплат в случае увольнения. После очень тяжелых переговоров между профсоюзами и организациями работодателей правительство решило постепенно сдвигаться в сторону новой, равноправной системы подходов к этим вопросам, но это все еще является предметом нашего пристального внимания и подробного обсужде-

Самые громкие акции профсоюзов Бельгии в 2013 году

11 февраля на профсоюзный марш против антикризисных мер бельгийского правительства в Брюсселе собрались до 40 тысяч человек.

9 марта, протестуя против планов закрыть заводы компании ArcelorMittal в государствах Евросоюза, более 200 бельгийских металлургов перекрыли несколько автомагистралей на границе с Германией и Нидерландами.

5 июня в Брюсселе на акцию протеста вышли работники Еврокомиссии, Совета министров Евросоюза и Европарламента, требующие отменить планируемые в странах ЕС сокращения заработных плат и пособий. Кроме того, участники акции выступили против повышения пенсионного возраста с 63 до 67 лет.

6 июня в Брюсселе прошла 25-тысячная манифестация, организованная FGTB и CSC, против неравенства рабочих и служащих. Основным лозунгом стала «высшая планка». Согласно решению суда от 2011 года права рабочих и служащих должны быть уравнианы, однако работодатели продвигают вариант уравнивания по низшей планке, то есть ухудшения условий труда служащих до условий труда рабочих. Профсоюзы, в свою очередь, требуют «подтягивания» всех показателей до верхней планки.

8 октября несколько сотен бельгийских пожарных прорвали милицеские кордоны в Брюсселе и облили резиденцию премьер-министра, где в это время проходило заседание по вопросам согласования параметров федерального бюджета-2014. Пожарные сделали это в знак протеста против запланированной правительством пенсионной реформы. Они требовали, чтобы федеральные власти увеличили финансирование противопожарной службы и сохранили досрочный выход на пенсию в возрасте 58 лет.

18 ноября на забастовку вышли сотрудники авиакомпании Brussels Airlines. Пилотов не устраивает новый график отпусков и контрактная система для летчиков старше 58 лет — их побуждают выходить на пенсию, «уступая место» более молодым коллегам. Кроме того, профсоюз возмущен поведением руководителей, которые пытаются шантажировать их повторением банкротства, похоронившего авиакомпанию Sabena, на останках которой была создана Brussels Airlines.

На фото: 26 октября 2011 года, Бельгия, Серен. Акция протеста работников сталелитейной отрасли

ния, — пояснил президент FGTB **Руди де Лиу** (Rudy De Leeuw).

Кроме того, немало усилий профсоюзы прилагают для возвращения экономики в докризисное русло, с инвестициями в реальный сектор экономики и гарантиями покупательной способности людей. Как подчеркивает Лиу, уже пришло время расстаться с мерами жесткой экономии: замораживанием зарплат, сокращениями в сфере коммунальных услуг, минимизацией социальных пособий, ростом налогов.

Профсоюзы давно голосуют за введение прогрессивной системы.

— Причины кризиса в Бельгии и Европе — неравенство между бедными и богатыми, капиталистические игры трейдеров и работодателей. Мы стремимся с помощью налогообложения привязать труд к капиталу, упразднить банковскую тайну, создать полную прозрачность для всех видов доходов, а не только для заработной платы. Нам необходимо создать социальную Европу без социального демпинга и налоговых убежищ. Европу, в которой при-

нимаются эффективные меры для решения экологических задач, где ценится качество жизни для всех, — заявил Лиу.

А глава CSC **Давид Ванбеллинген** (David Vanbellin ghen) подчеркнул, что интересы их федерации не ограничиваются Бельгией:

— Есть много социальных проблем европейского и мирового масштаба. Если мы хотим избежать того, чтобы наших работников втянули в глобальную социальную гонку «на дно», то мы должны разработать минимальный уровень социальных прав, от которого никто не будет вправе отступать. Остановить налоговую конкуренцию между государствами, остановить экономическую конкуренцию за счет рабочих. Профсоюзное движение должно объединяться для борьбы с негативными последствиями глобализации.

В том же, что касается ситуации внутри страны, у этой крупнейшей бельгийской федерации, нацеленной исключительно на развитие и укрепление позиций профсоюзов, тоже богатые планы.

— В мае 2014 года в Бельгии пройдут политические выборы. Это может стать очень важным моментом в социально-экономической сфере. После нескольких лет пререканий между фламандскими и валлонскими политическими партиями наступил момент затишья, когда все партии объявили, что основной задачей на следующих выборах будет социально-экономическая политика. Бельгийским профсоюзам придется быть начеку и готовиться к наступлению. CSC планирует привлечь внимание политиков к основным принципам налогообложения в стране. Трудовые доходы облагаются в Бельгии очень высоким налогом, для других групп доходов суммы гораздо меньше. Профсоюзы будут требовать справедливой налоговой системы, имеющей решающее значение для работников и их дохода, сохранения рабочих мест и финансирования государственных услуг, таких как социальное обеспечение и образование, — поделился Ванбеллинген.

Елена БЕЛЛИС

23 января 2013 года. Массовая акция протеста строителей в Брюсселе



Фото ИТАР-ТАСС

ЗАКАЗЫВАЙТЕ
ПОДАРКИ
для профактивистов



В ГАЗЕТЕ СОЛИДА**РНОСТЬ**

* Цена при заказе от 100 экз. Доставка рассчитывается индивидуально.

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:

22 300 000

членов профсоюза

184 000

первичных
профорганизаций

78

территориальных
профобъединений

46

отраслевых
профсоюзов

Юридическая консультация:

+7 (495) 938-84-39

Справки по письмам:

+7 (495) 938-88-24

Прием почты:

+7 (495) 938-78-99

Адрес:

Российская Федерация

119119, Москва, Ленинский проспект, 42

Факс: +7 (495) 930-99-83

